



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## ÁREA SOCIO-HUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**“Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos de salud mental, empresarial y educativo, en el Ecuador.”**

**TRABAJO DE TITULACION**

**Autora:** Franco Villena Flor María

**Director de Tesis:** Alvarado Chamba Julio César, Mgs.

Quito – Ecuador

2016



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

*Febrero, del 2016*

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Magister.

Julio César Alvarado Chamba.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: "Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos de salud mental, empresarial y educativo, en el Ecuador." Realizado por Flor María Franco Villena ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2016

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Flor María Franco Villena**, declaro ser autora del presente trabajo de titulación: “Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos de salud mental, empresarial y educativo, en el Ecuador.”, siendo Alvarado Chamba Julio César 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. 88 de 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Flor María Franco Villena

1204826919

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a toda mi familia ya que gracias a su apoyo he podido salir adelante con mis metas.

En especial a Wlady, mi amado esposo, por ser mi compañero de vida, por brindarme su apoyo incondicional.

A Naty, Florcita y Nico mis tres tesoros.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi Padre celestial por poner en mi vida personas maravillosas que me han ayudado a cristalizar mis objetivos.

A Olguita y Pedro mis padres, quienes con su ejemplo de vida y amor me enseñaron el camino correcto; a mis hermanos Sandra, Pedro y Adolfo por darme su cariño y apoyo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de seguir con mis metas, a mi tutor MSc Julio Alvarado por su tiempo y dedicación.

En especial a Wladimir, mi amado esposo, por ser el pilar fundamental en mi vida, por darme su respaldo incondicional en todo momento, por enseñarme que el camino al éxito es el conocimiento.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CONTENIDOS</b> .....	<b>Pág.</b>
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DEDICATORIA .....	iv
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
MARCO TEÓRICO.....	4
1.1 El trabajo .....	5
1.1.1. Visión social y económica del trabajo. ....	5
1.1.2. La inserción laboral. ....	6
1.1.3. La organización.....	8
1.1.4 Elementos de la organización. ....	9
1.1.5. Tipos de organización.....	10
1.1.5.1 Organizaciones Según Sus Fines.....	10
1.1.5.2 Organizaciones Según su Formalidad.....	11
1.1.5.3 Organizaciones Según su Grado de Centralización .....	12
1.2. Las competencias .....	13
1.2.1. Qué son las competencias.....	13
1.2.2. Las Competencias En La Organización .....	15
1.2.3. Tipos de Competencias .....	16
1.2.3.1. EL MODELO DE ICEBERG .....	21
1.2.4. La Gestión Por Competencias. ....	21
1.3. El psicólogo y sus nichos laborales .....	22
1.3.1. El Psicólogo.....	22
1.3.2. Su Formación Académica (Clínica, Educativa Y Organizacional) .....	24
1.3.3. Titulación en Psicología .....	24
1.3.4. Campo ocupacional del licenciado(a) en Psicología.....	25
1.3.5 Competencias Adquiridas Académicamente .....	25
1.3.6 Nichos Laborales Actuales Y Nuevos.....	27
1.3.6.1En el área Educativa. ....	28
1.3.6.2. .En el área de Salud Mental.....	29
1.3.6.3En el área Empresarial.....	30

2.1 Diseño De La Investigación.....	33
2.2. Planificación. ....	33
2.3. Participantes.....	34
2.4. Instrumentos.....	35
2.5. Aplicación del Instrumento .....	35
2.6. Procedimiento.....	36
2.7. Análisis de Resultados.....	37
3.1. Análisis y Resultados.....	39
4.1 Discusión.....	52
5.1. Conclusiones.....	60
5.2. Recomendaciones. ....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	63
ANEXOS .....	65



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación nace por la necesidad de conocer el ámbito laboral de los psicólogos en el Ecuador y las competencias profesionales requeridas por las instituciones, teniendo como objetivo principal identificar las competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial y educativo en el Ecuador, tema de suma importancia hoy en día para el profesional de psicología que quiere mejorar y competir en un mundo laboral lleno de retos y desafíos. Para la investigación de campo se utilizó el método no experimental, transversal, exploratorio, descriptivo, cuali y cuantitativo, recabando la información mediante un instrumento diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos que fue diseñado en base al listado de competencias propuesto por la Europsy 2011, el mismo que se lo aplicó a una muestra de 35 instituciones (10 instituciones educativas, 10 instituciones clínicas, 10 instituciones empresariales y 5 instituciones alternas), comparando y analizando los resultados obtenidos, representando mediante un perfil profesional la jerarquización de las competencias laborales que son más solicitadas en cada uno de estos cuatro campos de aplicación profesional del psicólogo, asimismo, se logra identificar la valoración del psicólogo como parte de las instituciones según su especialización.

**PALABRAS CLAVES:** Perfil profesional, el trabajo, competencias profesionales, las organizaciones, clínico, educativo, organizacional, inserción laboral.

## ABSTRACT

This research originated from the need to know the workplace psychologists in Ecuador and professional skills required by the institutions, with the main objective to identify the professional skills of psychologists required for employment in clinical settings, business and education in Ecuador, very important issue today for professional psychology that wants to improve and compete in a business world full of challenges. Non experimental, transversal, exploratory, descriptive, qualitative and quantitative method was used for field research, collecting information through a diagnostic instrument skills required by the institutions to psychologists that was designed based on the list of competences proposed by the Europsy 2011, the same as it applied to a sample of 35 institutions within these three areas, comparing and analyzing the results obtained, representing by a professional profile nesting job skills that are most requested in each of these three fields Psychologist professional application also allowed identifying psychologist assessment as part of the institutions according to their specialization.

**Keywords:** Professional profile, Skills psychology, clinical, educational, organizational, job placement.

## INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de la psicología centró sus estudios en el análisis del alma siendo parte de la filosofía, pero el imparable avance de la ciencia obligó a los entendidos de esta disciplina a cambiar su método empírico y encontrar un objeto de estudio que pudiera ser sujeto de medición y experimentación para convertirla en una ciencia formal. En la antigüedad la Psicología era un conocimiento que se basaba en supuestos metafísicos; pero a partir del siglo XIX se convierte en una ciencia capaz de realizar experimentos controlados en un laboratorio y sacar conclusiones.

Wilhelm Wundt fue el fundador del primer laboratorio de Psicología, en Leipzig Alemania, a fines del siglo XIX, en donde se llevaron a cabo los primeros estudios formalmente científicos de la psicología, así mismo la escuela rusa inaugurada por Pavlov y Bechterev quienes realizaron experimentos utilizando animales y se interesaron por el estudio de la neurofisiología y del aprendizaje como condicionamiento, siendo sus primeros estudios el análisis del funcionamiento de los sentidos como la atención, la sensación y la percepción.

Mientras tanto otras corrientes empezaban a tomar fuerza y protagonismo, profundizando sus estudios de manera formal tal es el caso de las corrientes ambientalistas que se dedicaron a estudiar las influencias sociales y los fenómenos de grupo, concediendo principal importancia al ambiente, transformándose en la Psicología Social, que es la que intenta comprender la conducta dentro del contexto social. Recuperado de <http://psicologia.laguia2000.com/historia-de-la-psicologia/laevolucion-de-la-psicologia>

Freud (1935) mediante sus estudios realizados produce un aporte de relevancia en la Psicología desde la Psiquiatría, y partiendo de los estados patológicos elaboró una teoría del inconsciente. Es así como la psicología fue tomando protagonismo dentro de las sociedades, luego de las guerras las personas quedaban muy afectadas y fue allí donde el trabajo del psicólogo se hizo presente y contribuyó a la sociedad con sus herramientas para mejorar el estado mental y la calidad de vida de las personas.

Comprendiendo que cada día la psicología está más inmersa en todos los ámbitos de la vida del ser humano y que su demanda exige cada vez más calidad en su formación, es por ello que la UTPL propone el tema “ Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: clínico, empresarial y educativo en el Ecuador” como tema de programa de graduación, para de ésta manera realizar una investigación nacional sobre las competencias profesionales que demandan en la actualidad los diferentes campos laborales al psicólogo y poder determinar qué competencias profesionales requieren las diferentes instituciones.

A nivel mundial se ha realizado investigaciones sobre las competencias que debe tener los profesionales de psicología, es así como en los estados europeos han realizado estudios para homogenizar la educación superior, un ejemplo de ello es el proceso de Bolonia que se inició en 1999 proponiendo un sistema de grados académicos fácilmente reconocibles y comparables que permite fomentar la movilidad de los estudiantes, docentes e investigadores garantizando una enseñanza de gran calidad y adoptar una dimensión europea en la enseñanza superior. Con fundamento en estos estudios realizados a nivel europeo Alvarado, Bustamante, (2010) proponen aplicar un instrumento diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos que está basado en las competencias levantadas por la EuroPsy (2011) y que recoge las expectativas europeas para la educación superior. Este instrumento diagnóstico ha sido aplicado en la ciudad de Quito a una población que comprende diez instituciones educativas que cuentan con un departamento de consejería estudiantil, diez instituciones clínicas que poseen áreas dedicada a la salud mental, diez instituciones empresariales que poseen un departamento de recursos humanos (talento humano) y por último cinco instituciones que no estén contempladas en las tres áreas antes mencionadas.

El instrumento fue aplicado a ésta población encontrando una satisfactoria respuesta para la apertura que se le da al psicólogo en las diferentes áreas investigadas y se pudieron identificar las principales competencias profesionales que se requieren del psicólogo que están expuestas en los cuadros estadísticos y discusión del tema. Los principales limitantes para aplicar el instrumento fueron el tiempo, la poca apertura y colaboración de la persona idónea para llenar el instrumento sobre todo en el ámbito industrial.

Con todos los resultados obtenidos se puede evidenciar las necesidades profesionales de cada área en la que se desempeña el psicólogo y qué competencias son más fundamentales en el perfil del psicólogo y así también la UTPL podrá recopilar todos los datos a nivel nacional para así contrastarlo con la formación que imparten a sus educandos y realizar los correctivos necesarios a fin de llevar a la excelencia la formación de sus estudiantes de psicología.

## **OBJETIVO GENERAL**

Identificar las competencias de los psicólogos requeridas por las organizaciones en el ámbito Clínico, empresarial y educativo.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las Instituciones.
- Conocer las competencias requeridas por las organizaciones para los psicólogos.
- Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.
- Conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos.

**CAPITULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1 El trabajo**

### **1.1.1. Visión social y económica del trabajo.**

El trabajo nace con el ser humano por su necesidad de evolución y desarrollo, por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio, es considerado como un factor de producción que permite el intercambio para la satisfacción de las necesidades del ser humano, es así como el hombre al tener obligaciones que debe satisfacer, sacia esa apetencia realizando una actividad (trabajo) a fin de transformar los recursos que le brinda la naturaleza y que deben ser explotados. El hombre al descubrir el fuego, al inventar las herramientas de piedra para el uso en la agricultura, el domesticar a los animales para ayuda en las tareas y faenas de trabajo, fue buscando y mejorando su calidad de vida.

La visión social del trabajo en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y lleguen a realizarse en los diferentes ámbitos, ésta visión enfoca a la solución de problemas y mejorar la calidad de vida de las personas, por ello, las personas que se dedican al trabajo sin fines de lucro buscan el cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que dedican tiempo y esfuerzo.

El trabajo cumple un papel fundamental en el desarrollo de la vida de toda persona, pues la actividad mantiene a los individuos en equilibrio emocional, ya que los logros obtenidos después de culminar un trabajo dan satisfacción y visión de éxito a la persona, más aún si se recibe remuneración económica por llevar a cabo una tarea, esto permite a las personas cubrir sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización.

Según el INEC, "Tras las encuestas realizadas a los negocios y empresas entre septiembre y noviembre de 2010, en el marco del Censo Nacional Económico, el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) determinó la existencia de 541.889 establecimientos económicos en 2010. Es decir que por cada 10 mil habitantes en el Ecuador hay 381 establecimientos económicos. Todo esto conlleva a trascendentes cambios a través del tiempo, los diferentes avances tecnológicos (la era de la computación, el notable desarrollo de internet, la televisión y la telefonía celular), la industrialización, maquinarias que optimizan el trabajo y reducen la mano de obra, etc. han ocasionado cambios estructurales en los últimos años en los ámbitos geopolítico, económico, social y financiero.

Los logros que ha alcanzado la humanidad en gran parte ha sido gracias a los conocimientos que ha ido adquiriendo en su constante búsqueda por mejorar su calidad de

vida, pero también ha sido una de las causas para que la humanidad este en constante guerras y conflictos. A raíz del término de la segunda Guerra Mundial han existido muchos conflictos, y los países han seguido en su larga carrera armamentista.

La Economía mundial y la globalización de los negocios en el mundo, ha hecho que todos los países se vuelvan competitivos, y este sea el causal para que exista en el orden mundial las grandes diferencias económicas entre los países, lo cual hace que existan países que se encuentran en vías de desarrollo , y en donde existen los problemas sociales y mundiales conocidos como son la pobreza, la desigualdad social, la inequidad de la riqueza , altos índices de desempleo y en especial la delincuencia que es un mal que afecta a la sociedad mundial (Rodríguez, piña y Narváez 2007) .

El avance tecnológico mundial ha hecho que la sociedad tenga un avance tecnológico a pasos agigantados, hoy es común escuchar las oficinas online, los trabajos virtuales, la robotización, las bases de datos, que son utilizados en las operaciones y transacciones bancarias, en las industrias y comercios, empresas de servicios, sin embargo debemos señalar que esto ha traído como consecuencia que hoy en día las grandes empresas optan por el uso de maquinaria automatizada y no le han considerado los conocimientos habilidades, aptitudes y actitudes, el capital humano debe ser siempre la prioridad en toda empresa.

Siendo el trabajo la actividad destinada a proveer las necesidades del ser humano (todas las cosas que se consumen, todos los elementos que brindan confort son creaciones del hombre), y que el trabajo exige resultados (por un lado productos y servicios de calidad con rentabilidad y, por otro, realizaciones personales de quienes colaboran para obtener esos resultados), es importante que se continúen tomando acciones que contribuyan en convertir a cada persona en alguien motivado, orgulloso y satisfecho de sí mismo para que de su aporte positivo a la empresa, es en ésta ardua labor en la que el psicólogo orienta y potencia su trabajo para llegar al bienestar mental de todo trabajador.

### **1.1.2. La inserción laboral.**

El termino de inserción laboral lo podríamos definir como “una serie de actuaciones, dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo”  
Recuperado de [www.http://prometeo.us.es](http://prometeo.us.es)



Según (Ferrezuelo, 1985)

“Los conocimientos, la caducidad acelerada de la información, la invasión de recursos tecnológicos, la demanda social, el proceso de transición hacia un nuevo marco jurídico en el país, entre otros factores requieren que los procesos formativos sean continuos, pertinentes y vigentes para que garanticen una efectiva inserción laboral”.

En los últimos años se han producido muchos avances los que han permitido evidenciar cambios positivos en la sociedad, el libre acceso a la educación y mejoría en su calidad ha permitido el desarrollo de los pueblos, así mismo el avance tecnológico ha permitido optimizar el trabajo en sus diversas áreas como por ejemplo la zona industrial ha optimizado la producción de sus productos tanto en calidad como en reducción de tiempo de fabricación requiriendo cada vez más de trabajadores con mayores niveles de educación y especialidad.

En condiciones de crecimiento la economía de los diversos países debería estar generando empleos de mayor productividad, ya que la concordancia entre el mejoramiento de la educación y los empleos se verá reflejado en las nuevas generaciones que podrán integrarse al mundo laboral con mayor facilidad y sus expectativas de desarrollo serán mayores (Weller J. 2003).

El psicólogo a nivel mundial ha venido tomando protagonismo muy significativo en las diferentes áreas de desempeño profesional yendo de la mano con el desarrollo de las tecnologías, como ejemplo podemos tomar el área empresarial que ha procurado potenciar el talento humano a la excelencia y mejorar la producción de las empresas innovando su preparación junto con los grandes cambios en el manejo del talento humano, en lo clínico se ha especializado en llevar a la armonía y equilibrio mental de las personas mediante diferentes recursos como la psicoterapia y en el ámbito educativo su lucha ha sido continua en la ayuda por mejorar el rendimiento académico de los y las estudiantes, armonizando su entorno estudiantil, orientándolos a una adecuada selección de su vocación, etc.

La inserción laboral del psicólogo ha tenido gran apertura en éstos últimos años debido a los cambios que se han dado a nivel sociopolíticos, económicos, técnicos, científicos, y por la importancia que hoy en día se da a los aspectos psicológicos de toda personas, tomando en cuenta que según el Sumak Kawsay o Buen Vivir una necesidad se puede transformar en exigibilidad; por lo que la sociedad y el psicólogo afronta nuevas expectativas y desafíos.

En el Ecuador se muestra un gran cambio de pensamiento frente al psicólogo ya que en la antigüedad se tenía un sinnúmero de creencias míticas con respecto a él, durante muchos

años fue estigmatizada el requerir ayuda psicológica sobre todo en lo clínico ya que se creía que sólo las personas "locas" necesitaban de uno, todos éstos pensamientos al pasar el tiempo ha ido cambiando, y con esfuerzo los psicólogos han logrado ganar un espacio muy significativo en el ámbito laboral, fueron abriendo campo e introduciéndose en las diferentes ámbitos. Hoy en día cuenta con un amplio campo laboral y reconocimiento, un estudio realizado Chaves & Noguera (2004) muestra que el mercado laboral tiene una buena acogida para los titulados en psicología y que la actividad profesional desarrolla un alto espectro de sectores empresariales y ámbitos de trabajo.

Es por ello que la psicología es una carrera con un presente y futuro prometedor en sus diferentes ámbitos de acción (clínico, educativo, deportivo, empresarial, etc.) teniendo en cuenta que un profesional de vanguardia en psicología debe actualizarse continuamente y especializarse para que su inserción laboral sea la adecuada y tenga las competencias profesionales para realizar de una forma óptima su trabajo, asegurando el éxito en su desempeño profesional que le permitirá escalar diferentes cargos relevante de cualquier institución a la que pertenezca.

### **1.1.3. La organización**

El concepto de lo que es una organización ha venido cambiando con el transcurso del tiempo, se ha modificado ya que dentro de las organizaciones se ha tomado en los últimos tiempos mayor preocupación y atención por el capital humano que la conforma Schultz (1983), es así como el recurso humano va tomando protagonismo para convertirse hoy en día en la mayor riqueza de una organización, riqueza que necesita ser motivada y potenciada para que sea lo más eficiente y productiva posible, a continuación analizaremos algunos conceptos:

Según Idalberto Chiavenato (2004) las organizaciones son sistemas de actividades conscientes que coordinan el trabajo realizado por sus miembros considerando la cooperación como fundamental para la existencia de la organización, sostiene que una organización existe sólo cuando las personas son capaces de comunicarse asertivamente y cuando están dispuestas a contribuir en una acción conjunta y tienen como finalidad alcanzar un objetivo común.

Según Reyes Ponce (1973); "organización es la estructuración técnicas de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados". (p.211).

Según Porter, Leuler y Hackman. (1975) afirman que las organizaciones están constituidas por individuos y grupos, dirigidas hacia objetivos racionalmente coordinados y con permanencia en el tiempo, en las que se utilizan elementos de producción, se adoptan decisiones, y se asumen riesgos con el fin de producir bienes y/o servicios y obtener beneficios.

Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no, como ejemplo, tenemos a las grandes corporaciones, medianas y pequeñas empresas (mypes) y microempresas que son organizaciones con fines de lucro; en cambio, las ONG's e instituciones públicas (pertenecientes al Estado) son, en la mayoría de los casos, organizaciones sin fines de lucro.

#### **1.1.4 Elementos de la organización.**

En los inicios de la era industrial consideraban elementos básicos de toda organización la división de trabajo bien establecida y la respectiva coordinación para lograrlo, dentro de la división de trabajo se debía seguir una secuencia que abarcaba dos etapas: La primera la jerarquización que disponía de las funciones del grupo social por orden de rango, grado o importancia y la segunda la departamentalización que dividía y agrupaba todas las funciones y actividades en unidades específicas con base en su similitud. Y dentro de lo que era la coordinación se debía sincronizar los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía y rapidez, en el desarrollo de los objetivos.

En la actualidad esto ha cambiado, hoy en día se antepone el capital humano como prioridad y riqueza de una organización es así como Idalberto Chiavenato (2007) propone los siguientes elementos básicos de toda organización:

- Elemento básico.- son las personas, cuyas interacciones conforman la organización, el éxito o el fracaso de la organización está determinado por la calidad de las interacciones de sus miembros tomando en cuenta que interacción es la relación entre dos personas o sistemas de cualquier clase, por la cual la actividad de una está determinada por la del otro: influencia recíproca.

Las interacciones pueden ser a) individuales; b) entre individuos y organización; c) entre la organización y el ambiente externo.

- Elementos de trabajo.- recursos que utiliza son: humanos, no humanos y conceptuales.

### **1.1.5. Tipos de organización**

Según Chiavenato (2004)

“Las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes”

El que sean tan diversas y heterogéneas como manifiesta Chiavenato permite una amplia variedad de tipos de organizaciones que los psicólogos, administradores y empresarios deben conocer para que tengan un panorama amplio al momento de estructurar o reestructurar una organización y poder mantener el orden de las mismas. Los tipos de organizaciones según Chiavenato (2004) se clasifican según sus objetivos, estructura y características principales, con la finalidad de brindar un panorama amplio, ordenado y comprensible de la organización. Los principales tipos de organizaciones clasificados según sus objetivos, estructura y características principales se dividen en:

- Organizaciones según sus fines,
- organizaciones según su formalidad y
- organizaciones según su grado de centralización.

#### **1.1.5.1 Organizaciones Según Sus Fines.**

En ésta división se considera como principal motivo el fin que tiene la organización para realizar sus actividades, subdividiéndose en:

- (a) Organizaciones con fines de lucro: llamadas también empresas, tienen como uno de sus principales fines (si no es el único) generar una determinada ganancia o utilidad para su(s) propietario(s) y/o accionistas.
- (b) Organizaciones sin fines de lucro: su principal objetivo o finalidad es cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello. Como ejemplos de éste tipo de organizaciones tenemos al ejército, la Iglesia, los servicios públicos, las entidades filantrópicas, las organizaciones no gubernamentales (ONG), etc.

### 1.1.5.2 Organizaciones Según su Formalidad

La división según su formalidad considera para su clasificación el que la organización tenga o no estructuras y sistemas oficiales definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control, ésta a su vez se subdivide en:

- (a) Organizaciones Formales: éste tipo de organizaciones se caracteriza por tener estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control. El uso de tales mecanismos hace posible definir de manera explícita dónde y cómo se separan personas y actividades y cómo se reúnen de nuevo. La organización formal comprende una estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos de la organización, rutinas y procedimientos, en fin, todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las relaciones entre los órganos, cargos y ocupantes, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados y su equilibrio interno sea mantenido (Chiavenato I. 2004).

Este tipo de organizaciones formales, pueden a su vez tener uno o más de los siguientes subtipos de organización:

- Organización Lineal: constituye la forma estructural más simple y antigua, pues tiene su origen en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de los tiempos medievales. El nombre organización lineal significa que la autoridad es una persona que tiene líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados. Por ello su formato es piramidal, cada gerente recibe y transmite todo lo que pasa en su área de competencia, pues las líneas de comunicación son estrictamente establecidas. Es una forma de organización típica de pequeñas empresas o de etapas iniciales de las organizaciones.
- Organización Funcional: es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones, muchas organizaciones de la antigüedad utilizaban el principio funcional para la diferenciación de actividades o funciones. El principio funcional separa, distingue y especializa, es la base principal del staff.

- Organización Línea-Staff: El tipo de organización línea-staff es el resultado de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional, el motivo de la combinación es buscar la optimización y control del trabajo dentro de la organización y reducir sus desventajas. En la organización línea-staff, existen características de tipo lineal y de tipo funcional, reunidas para proporcionar un tipo organizacional más complejo y completo. En la organización línea-staff coexisten órganos de línea (órganos de ejecución) y de asesoría (órganos de apoyo y de consultoría) que se mantienen interrelacionados. Los órganos de línea se caracterizan por la autoridad lineal y por el principio escalar, mientras los órganos de staff prestan asesoría y servicios especializados.
  - Comités: los comités reciben una variedad de denominaciones así tenemos las juntas, consejos, grupos de trabajo, etc. No existe uniformidad de criterios al respecto de su naturaleza y contenido pero algunos comités desempeñan funciones administrativas otros, funciones técnicas, otros estudian problemas y otros sólo dan recomendaciones.
- (b) Organizaciones Informales: la estructura de este tipo de organizaciones consiste en medios no oficiales pero que influyen en la comunicación, la toma de decisiones y el control que son parte de la forma habitual de hacer las cosas en una organización. Hitt, Black y Porter (2006) sostienen que aunque prácticamente todas las organizaciones tienen cierto nivel de formalización, también todas las organizaciones, incluso las más formales, tienen un cierto grado de informalización.

### **1.1.5.3 Organizaciones Según su Grado de Centralización**

En las organizaciones según su grado de centralización se refiere a la medida en que la autoridad se delega, éstas pueden ser:

- (a) Organizaciones Centralizadas: En una organización centralizada, la autoridad se concentra en la parte superior y es mínima la autoridad en la toma de decisiones que se delega a los niveles inferiores. Están centralizadas muchas dependencias gubernamentales, como los ejércitos, el servicio postal y los ministerios.
- (b) Organizaciones Descentralizadas: En una organización descentralizada, la autoridad de toma de decisiones se delega en la cadena de mando

hasta donde sea posible. La descentralización es característica de organizaciones que funcionan en ambientes complejos e impredecibles. Las empresas que enfrentan competencia intensa suelen descentralizar para mejorar la capacidad de respuesta y creatividad.

## **1.2. Las competencias**

### **1.2.1. Qué son las competencias**

Según Spencer, Spencer, Lyle y Signe, (1993)

“Competencia es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación”

Las competencias marcan los comportamientos y predicen el desempeño profesional de una persona por lo que es muy importante tener conocimiento preciso de las competencias necesarias para cubrir un puesto de trabajo.

Según Morales & Morales, (1999).

“Ante la necesidad de contratar una persona para un determinado puesto de trabajo, el empleador exige que el candidato sepa resolver con cierta pericia las tareas inherentes al puesto en cuestión”.

Las competencias que los psicólogos deben tener para su práctica profesional cubren dos áreas importantes, las de la formación del conocimiento que son adquiridas en las Universidades, y las complementarias que son desarrolladas particularmente como valores, creatividad, inteligencia emocional, habilidades, ética, entre otras. Y que van a complementarse para cubrir efectivamente las necesidades que requiere el cliente en los diferentes contextos.

Los comportamientos y actitudes asumidos en la práctica profesional y en general se relacionan con las competencias, muchas de ellas demuestran las características de la persona sus habilidades, conocimientos, formas de ser, valores y capacidades, siendo predictores del desempeño laboral a futuro; es importante tomar en cuenta todos los comportamientos ya que ellos son reflejo de las competencias que el individuo posee.

Alles, Martha. (2006).

“Las competencias siempre se refieren al comportamiento de las personas en el trabajo o en situación de trabajo. Los conocimientos son más fáciles de detectar o evaluar que las competencias, y es por esto que por ejemplo, en los procesos de selección se evalúan primero, siempre que sea posible”

Otros conceptos propuestos por Spencer y Spencer (1993), que han sido citados por Escobar (2005), postulan que el concepto de competencia se lo puede definir a partir de cinco características que son: motivaciones, rasgos del carácter, capacidades personales, valores relacionados con las actitudes, valores relacionados con la auto-imagen, conocimientos y habilidades.

Las competencias son todas aquellas cualidades, habilidades, conocimientos, actitudes que permitan al trabajador tener un desempeño superior en cualquier puesto de trabajo, que puede ser medido y controlado de esta forma. Son consideradas características subyacentes de la persona que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes, valores o en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas (Munar, 2003).

Las competencias representan un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir muy bien las misiones profesionales prefijadas (Levy Leboyer, C. 1997).

Según Tejada (1999) nos dice que:

“las competencias son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa –profesional) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares”.

Esto nos indica que las competencias no solo están relacionadas con un conocimiento técnico o específico en un área, sino que también involucran aspectos interpersonales y sociales, que según el autor crean la necesidad de trabajar en la línea de la cooperación y participación en la organización. En otras palabras se puede plantear que las competencias son “el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser –conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio



profesional”, el manejo de cada uno de estos saberes permite al individuo desempeñarse con eficacia en cualquier contexto profesional (Tejada, 1999).

### **1.2.2. Las Competencias En La Organización**

Según Levy-Leboyer (2000).

“Las competencias individuales y competencias clave de la empresa están en estrecha relación: Las competencias de la empresa están constituidas ante todo por la integración y la coordinación de las competencias individuales, al igual que, a otra escala, las competencias individuales representan una integración y una coordinación de savoir-faire (saber-hacer), conocimientos y cualidades individuales. De ahí la importancia, para la empresa, de administrar bien su stock de competencias individuales, tanto actuales como potenciales”.

Las competencias en la organización son el punto de encuentro entre la organización y el profesional que ingresa a cubrir un puesto de trabajo desde los cuales se crea una visión, misión y objetivos a seguir con la participación activa de Recursos Humanos formando una comunicación efectiva y una unidad en la que el empleado deja de ser empleado y pasa a un estado de empoderamiento participativo en la organización, desde este proceso de cambio las competencias que rigen a la organización pasarán a interiorizarse al empleado formando una unidad sólida que se transforma en capital humano (Zeus Management Consultants 2003).

El manejarse dentro de la organización con perfiles por competencias nos permite describir un puesto de trabajo bajo el concepto de Competencias Laborales y se establecen Normas de Competencia Laboral, las cuales según Moguel, H (2003) indican:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer
- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho y,
- Las condiciones en que el individuo debe mostrar su aptitud.

La aplicación de Competencias Laborales en una organización nos proporciona una matriz de los conocimientos, habilidades y actitudes esperados en un puesto, sus criterios y evidencias de desempeño y el grado en que los ha cubierto cada uno de los ocupantes del puesto. Esto nos da las ventajas de definir perfiles más completos y objetivos, proporcionando bases para la Selección de personal, y permite reclutar personal previamente certificado. Así también facilita la detección de necesidades de Capacitación, secuenciación y atención por prioridades, más que por modas o gustos particulares.

Otro de los aspectos importantes de aplicar competencias en una organización es la determinación objetiva de causas del mal desempeño, ya que es frecuente que éste se deba a una falta de dominio de una habilidad o capacidad requerida para realizar el trabajo, proporcionando una base para la evaluación de desempeño, sobre criterios relevantes, al comparar el avance de un periodo a otro, convirtiéndose en una guía eficaz a seguir en la adquisición de nuevas competencias, utilizando otras matrices de competencias para la Planeación de carrera. Al cumplir con los requisitos de la Norma ISO 9000-2000 en materia de capacitación y desarrollo del personal, además de identificar aspectos de los procesos productivos o de servicio que pudieran estar siendo limitados por una deficiente atención al desarrollo del personal, la gestión de los Recursos Humanos se vuelve más clara y efectiva, en apoyo de las metas y objetivos de la organización.

En general, los procesos estratégicos de Recursos Humanos, como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la planeación de los mismos se vuelven más eficientes al trabajar con base en Competencias Laborales.

Algunos beneficios tangibles de la Gestión de Recursos Humanos por Competencias incluyen la incorporación rápida y eficaz del personal al proceso productivo, la disminución de la rotación sustentada en un adecuado plan de desarrollo personal, el mejoramiento del nivel de conciencia del personal en su propia superación, el incremento del nivel de eficiencia en el manejo de recursos (tiempo invertido en la capacitación), así como el mejoramiento del proceso de promoción interna.

### **1.2.3. Tipos de Competencias**

La EuroPsy, (2001) ha categorizado a las competencias profesionales en dos grupos, las que se relacionan con el contenido psicológico del proceso de práctica profesional consideradas competencias primarias que son específicas de la profesión psicológica en sus contenidos, conocimientos y habilidades requeridas para su desempeño; por otro lado tenemos las competencias posibilitadoras o facilitadoras que permiten al profesional prestar sus servicios eficazmente, son compartidas con otras profesiones y proveedores de servicios. Tanto las competencias primarias como las posibilitadoras son esenciales e importantes para prestar los servicios de forma profesionalmente aceptable”

Las competencias Primarias tienen la cualidad de ser fundamentales para la práctica profesional del psicólogo y son generales para las áreas, empresarial, salud mental, educativa y alterna, por lo que su aplicación en cada área tendrá influencia, en mayor o menor grado según las necesidades particulares requeridas por cada Institución o según el

conocimiento que tengan sus directivos de las capacidades de los psicólogos. LA EuroPsy las clasifica en seis categorías principales:

- Especificación de objetivos.
- Evaluación.
- Desarrollo.
- Intervención.
- Valoración.
- Comunicación.

Las Competencias aquí enumeradas tienen su razón de ser desde la especificación de objetivos hasta la comunicación, en el orden expuesto anteriormente ya que se demuestra el proceso que se debe llevar de manera ordenada para conseguir el mejor de los resultados según las necesidades de cada organización, de una manera independiente a la actividad o servicio que presta.

Comenzando por la especificación de objetivos que nos permite mantener en contacto con el cliente, conocer lo que espera de los servicios que se proporcionarán, en éste apartado con el análisis de necesidades como característica que nos expone las necesidades del cliente y con éstos datos poder llegar a establecerlos , logrando tener una visión clara hacia dónde ir.

Según Goleman D, (1999)

“Las competencias laborales son una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una labor plenamente identificada, la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada”.

En las distintas definiciones investigadas las competencias laborales se conforman por conocimientos específicos y habilidades necesarias. Además, se agrega un componente muy importante que es la inteligencia emocional, que según Daniel Goleman realiza una profunda investigación acerca del concepto de inteligencia emocional aplicado al trabajo y demuestra que quienes alcanzan altos niveles dentro de las organizaciones poseen un gran control de sus emociones, están motivados y son generadores de entusiasmo, saben trabajar en equipo, tienen iniciativa y logran influir en los estados de ánimo de sus compañeros.

Goleman aborda tres grandes temas que se relacionan con el trabajo: las capacidades emocionales individuales, las habilidades para trabajar en equipo y la nueva empresa

organizada con inteligencia emocional. Goleman considera importante adaptarse a las nuevas condiciones en las empresas modernas, la necesidad del autocontrol en situaciones de estrés y la importancia de ser honesto, íntegro y responsable. Los gerentes que muestran mayor eficacia son los emocionalmente inteligentes ya que tienen claros los objetivos, tienen confianza en sí mismos, influyen positivamente en los demás y pueden identificar los sentimientos ajenos al desarrollar ya que desarrollan con la práctica capacidades altruistas.

Según Spencer y Spencer (2003) las competencias pueden ser de tres tipos:

**Motivación.-** los objetivos que una persona considera o desea constantemente, las motivaciones dirigen, conllevan y seleccionan el comportamiento hacia ciertas acciones o lo alejan de otras. Ejemplo: una persona motivada que desea éxito se impone constantemente objetivos, asumen responsabilidades para alcanzarlos y utilizan la retroalimentación para desempeñarse mejor.

**Características.-** las características físicas y las respuestas consistentes a situaciones o información. Ejemplo: el tiempo de reacción y la buena vista son competencias físicas para los pilotos de combate, el autocontrol y la iniciativa son respuestas consistentes a situaciones más complejas, algunas personas no molestan a otras y actúan por encima y más allá del llamado del deber para resolver problemas incluso bajo estrés. Los motivos y las características son operarios intrínsecos o rasgos supremos propios que determinan como se desempeñan las personas en sus puestos, a largo plazo, sin necesidad de una supervisión cercana.

**Concepto propio o concepto de uno mismo.-** las actitudes, los valores que una persona tiene de sí. Ejemplo la confianza en sí mismo, la seguridad de poder desempeñarse bien en cualquier situación, son parte del concepto de sí mismo. Los valores de las personas son motivos reactivos que predicen cómo se desempeñaran en sus puestos a corto plazo y en situaciones en las que tengan a otras personas a su cargo, por ejemplo es más probable que una persona que valora ser líder demuestre un comportamiento de liderazgo si se le dice que una tarea o empleo será “una evaluación de su capacidad de liderazgo” por lo general las personas que valoran estar en management pero no desean ni son capaces de influir sobre otros en un nivel motivacional, ingresan a posiciones de management pero al poco tiempo fracasan.

**Conocimiento.-** la información que una persona posee sobre áreas específicas. Ejemplo: conocimiento del sistema nervioso del cuerpo humano. El conocimiento es una competencia compleja. En general las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral, porque el conocimiento y las habilidades no pueden

medirse en situaciones como las que se presentan en la práctica; en primer lugar muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria, cuando lo que realmente importa es la información, memorizar hechos específicos es menos importante que saber cuáles son los datos relevantes para un problema determinado y dónde encontrarlos cuándo se necesite; en segundo lugar las evaluaciones de conocimiento son “respondedoras” miden la capacidad de las personas para determinar, entre una variedad de respuestas, cuál es adecuada, pero no miden la aptitud de una persona para actuar en base al conocimiento, por ejemplo la habilidad para encontrar el mejor argumento es muy diferente de la habilidad para enfrentar una situación conflictiva y discutir persuasivamente, por último el conocimiento predice lo que una persona puede hacer no lo que realmente hará.

**Habilidad.-** es la capacidad de realizar una tarea física o intelectual. Ejemplo: la mano de un dentista para curar la caries sin dañar el nervio, la capacidad de un programador para organizar 50.00 líneas de código en un orden lógico.

En síntesis para Spencer Y Spencer (2003) las competencias se las puede clasificar en:

### **Competencias de logro y acción.**

Este tipo de competencias se enfocan en orientar al logro, como aspecto que permita, una vez conseguido, superar un estándar de excelencia, preocupándose por el orden, la calidad y la precisión, buscando disminuir la incertidumbre mediante controles y comprobaciones, y estableciendo sistemas claros y ordenados. La búsqueda de información debe orientarse a la amplitud y concreción, en base a la iniciativa y la predisposición para emprender acciones, mejorar resultados y crear oportunidades.

### **Competencia de ayuda y servicio**

Se basa en la capacidad para escuchar adecuadamente y para comprender y responder a pensamientos, sentimientos o intereses de los demás., orientando el deseo de ayudar o servir a los demás, en base al conocimiento de sus necesidades, para tratar de satisfacerlas.

### **Competencia de influencia**

Sintetiza el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, persuadiéndolos y convenciéndolos de la necesidad de seguir un plan de acción y

el establecimiento de una conducta social amistosa enfocada a motivar el cumplimiento de metas relacionadas con el trabajo, en el marco de una conciencia organizacional interna generalizada.

### **Competencias Gerenciales**

Plantea la necesidad de emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás, a través del desarrollo del personal, esto incluye la dirección de personas (capacidad de comunicar a los demás lo que es necesario hacer y lograr que cumplan los deseos de uno, teniendo en mente el bien de la organización a largo plazo), el trabajo en equipo y cooperación, y la presencia de un factor de liderazgo.

### **Competencias cognoscitivas**

Este tipo de competencias engloban al pensamiento analítico, entendiéndose al mismo como la capacidad de comprender las situaciones y resolver los problemas de forma lógica y sistemática, el razonamiento conceptual (capacidad de identificar los modelos y conexiones entre situaciones así como los aspectos clave o subyacentes en asuntos complejos), la experiencia técnica/ profesional/ de dirección y los conocimientos relacionados con el trabajo entendidos como la capacidad para realizar tareas específicas del puesto de trabajo.

### **Competencia de eficiencia personal**

Este tipo de competencia se basa en la confianza en sí mismo, el comportamiento ante los fracasos, el compromiso con la organización y la flexibilidad entorno a situaciones conflictivas y condiciones de incertidumbre.

Es así como Spencer y Spencer (2003) clasifican las competencias, pero además propone el modelo iceberg en el que muestran las competencias más fáciles de observar, medir y desarrollar y las que son ocultas o difíciles de detectar y desarrollar como son el concepto de uno mismo, las actitudes, los valores y el núcleo mismo de la personalidad.

Para Spencer y Spencer (2003) los conocimientos, destrezas y habilidades son competencias mucho más fáciles de detectar por encontrarse más en la superficie, por el contrario los valores, actitudes, el concepto de uno mismo y los rasgos más profundos de personalidad según el modelo del iceberg, están debajo de la superficie y son más difíciles de evaluar cómo podemos observar en el siguiente gráfico de Spencer y Spencer.

### 1.2.3.1. EL MODELO DE ICEBERG

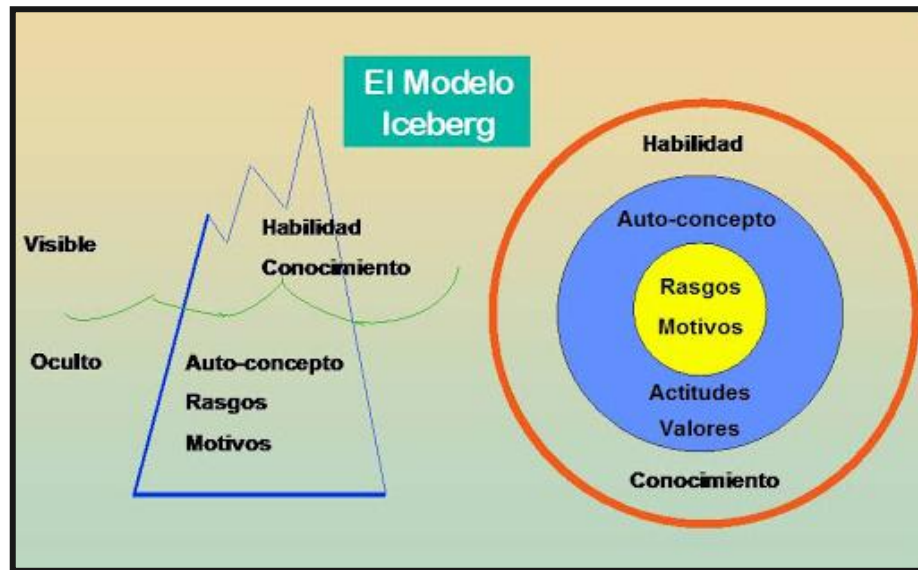


Gráfico 1: El Modelo Iceberg Spencer y Spencer (2003).

Según Sergio Tobón (2006), sobre competencias laborales se reconocen tres competencias a manera general que son las siguientes:

Las competencias básicas son aquellas que se adquieren como resultado de la educación básica como por ejemplo las habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral, matemáticas básicas, etc. Las competencias genéricas hacen referencia a los comportamientos laborales propios del desempeño en diferentes sectores o actividades y usualmente relacionados con el manejo de las tecnologías y por último las competencias específicas que están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro por ejemplo el manejo de maquinarias específicas, elaboración de estados financieros, etc.

#### 1.2.4. La Gestión Por Competencias.

La Gestión por Competencias es una herramienta estratégica que ofrece la novedad de un estilo de dirección en el que prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales a la empresa, es decir ésta herramienta impulsa a un nivel superior a las competencias individuales para llevarlas a la excelencia en la organización, de acuerdo a las necesidades operativas de la organización, garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer (Ernst y Young Consultores, 2008). Las organizaciones que gestionen correctamente sus recursos humanos se beneficiaran de una ventaja

competitiva, pues el éxito de una empresa se basa en la calidad y en la disposición de su equipo humano. Cuanto mejor esté integrado el equipo y más se aprovechen las cualidades de cada uno de sus trabajadores, más fuerte será la Organización (Ernst y Young Consultores 2008).

El concepto de competencias es un término ya utilizado a nivel organizacional, pero la gestión por competencias está tomando protagonismo y es un concepto relativamente nuevo en el mundo organizacional; su aplicación ofrece una visión diferente priorizando el bienestar y la motivación del factor humano de toda empresa, considerándolo como factor de mayor riqueza y producción, en el que cada persona, empezando por los directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales a la organización.

Para que la implantación de la Gestión por Competencias sea posible, es necesario una dirección global que tenga una visión completa de la organización, que sea capaz de integrar de forma adecuada los equipos de trabajo y de dirigirlos hacia el logro de los objetivos planteados en función de los retos y de las oportunidades que nos ofrece el entorno.

### **1.3. El psicólogo y sus nichos laborales**

#### **1.3.1. El Psicólogo**

Según la Organización Panamericana de la Salud (2008) los servicios de salud mental han tenido un significativo desarrollo en los últimos años, de tal suerte que en la mayoría de los hospitales provinciales ya se cuenta con el concurso de médicos psiquiatras y psicólogos, así como en los centros de salud de cinco provincias. El mayor porcentaje de acciones se cumple en los servicios ambulatorios con una tasa de 239 por cada 100.000 habitantes frente a 113 por 100.000 h. de los hospitales psiquiátricos. Sin embargo no es posible hablar de una red coordinada de servicios ya que no existe un sistema de referencia entre las unidades ambulatorias y las de internamiento y viceversa.

El perfil de todo profesional de psicología, más allá de las demandas actuales debe de estar enmarcado en la línea del trabajo en comunidad; para ello se debe de enfatizar en el desarrollo de diversas cualidades y aptitudes personales, por mencionar lo primordial una mayor sensibilidad con todo tipo de personas y contextos. Ello solo será posible en el marco de un trabajo conjunto entre el ente formador (universidades) y las principales instituciones sociales de base, considerando las demandas sociales más básicas, con un



trabajo netamente orientando a la labor preventiva promocional, claro está sin descuidar la labor recuperativa que de por sí mayormente ahora estamos abocados.

La Organización Mundial de la Salud en su informe del año 2001 recomienda como prioritarios los siguientes componentes en los sistemas de salud mental: Dispensar tratamiento en la atención primaria; asegurar la disponibilidad de medicamentos psicotrópicos; prestar asistencia en la comunidad; educar al público; involucrar a las comunidades, las familias y los consumidores; establecer políticas, programas y legislación a escala nacional; desarrollar recursos humanos; establecer vínculos con otros sectores; vigilar la salud mental de las comunidades y apoyar nuevas investigaciones, frente a esos planteamientos el Ecuador no cuenta con los servicios de salud mental equitativamente distribuidos en su territorio ya que, por el contrario es evidente una concentración en las grandes ciudades del país como Quito, Guayaquil y Cuenca, existiendo zonas en las que no se brinda atención en este campo como los sectores alejados y zonas rurales.

El psicólogo en general es un profesional de crecimiento continuo que atraviesa nuevos horizontes y desafíos en su quehacer diario, y más allá de ello su relevancia radica en la identificación y aquella predisposición por darse por los suyos y entablar estrategias de mejoras en la calidad de vida de la comunidad en general. Ello solo será posible si se empieza a enfatizar la labor comunitaria, más que la mera actividad arcaica de oficina o consultorio a la cual gran parte de egresados se enfocan en la actualidad.

El psicólogo es el profesional capacitado por poseer características que habilitan y complementan su quehacer profesional; en el desempeño de sus funciones en los múltiples ámbitos de desempeño laboral, el psicólogo usa las competencias adquiridas académicamente integrando la teoría y la práctica de manera productiva en beneficio de su demanda.

En la práctica profesional de la psicología es muy importante que el psicólogo tenga un código de ética que avale su actuación y que de manera responsable sepa realizar el trabajo encomendado, ya que el trabajar con seres humanos es una gran responsabilidad, por lo que, se debe poner énfasis en el respeto, confidencialidad, consideración y cuidado, en el diagnóstico y tratamiento de sus pacientes, con el fin de conseguir el mejor resultado, respetando los valores éticos, principios morales del cliente, su autonomía y garantizar su fidelidad.

### 1.3.2. Su Formación Académica (Clínica, Educativa Y Organizacional)

Hoy en día la Psicología es una disciplina totalmente científica consolidada como una profesión claramente establecida en el entramado social y con diversos ámbitos de actuación. La formación es de carácter eminentemente generalista, debido a que los profesionales de la Psicología actualmente desempeñan su profesión en ámbitos de actuación diversos (ámbito clínico, empresarial. Educativo, deportivo, etc.) . La propuesta educativa está constituida por bloques formativos y de fundamentos básicos comunes de la disciplina, planteados desde la perspectiva de la complementariedad de los contenidos y enfocada al desarrollo de las competencias profesionales que el futuro psicólogo debe adquirir. Recuperado de [www.utpl.edu.ec](http://www.utpl.edu.ec)

### 1.3.3. Titulación en Psicología

La formación académica para obtener el título de licenciado en psicología es de 5 años y su formación se basa según Cabezas y Giorgi (2000) en los siguientes aspectos básicos:

**Aspectos teóricos conceptuales.**- permiten el conocimiento de los sistemas teóricos que apuntan a la comprensión de las formas de sentir, pensar y actuar de las personas y de los colectivos.

**Aspectos teóricos instrumentales.**- éstos posibilitan el manejo de técnicas e instrumentos con los cuales el psicólogo cuenta para realizar sus intervenciones en los diversos ámbitos.

**Aspectos actitudinales.**- remiten a las habilidades necesaria para sostener su rol y su capacidad de relacionamiento acordes con las particularidades de la tarea.

**Aspectos epistemológicos.**- logran que el psicólogo incorpore criterios de cientificidad que le permitan avanzar en la producción de conocimientos a partir de las interrogantes surgidas de sus propias prácticas, así como elucidar la cientificidad de los aportes que reciba de diversas fuentes en su tarea de autoformación.

**Aspectos éticos.**- formación que le permitirá estar especialmente instrumentado en la comprensión y manejo de la subjetividad humana, resulta ineludible instaurar una permanente reflexión acerca de su praxis a partir de un horizonte de valores, dado que en general trabajará con personas en situaciones de considerable vulnerabilidad.

**Aspectos políticos críticos.**- se considera que el futuro psicólogo debe desarrollar la capacidad de analizar críticamente los modelos, sistemas y políticas que inciden en el acontecer de su campo de trabajo y ser capaz de elaborar propuestas alternativas, aun

cuando muchas veces no tiene mayores posibilidades de incidir en la definición de dichas políticas.

#### **1.3.4. Campo ocupacional del licenciado(a) en Psicología**

Un profesional de la psicología está en capacidad de formar parte de programas de salud, laborar en instituciones de salud mental a nivel comunitario, hospitales, y centros de asesoría pedagógica, impartir conocimientos en centros de enseñanza, escuelas o guarderías. Formar parte de grupos o asociaciones independientes, en centros de readaptación social brindando atención psicológica, en empresas privadas o públicas, como consultores de recursos humanos, en gabinetes de psicología, prisiones y centros de asistencia social y orientación. Recuperado de [www.psiencia.org](http://www.psiencia.org)

Son muchos los ámbitos de desempeño para el profesional de psicología, así mismo para poder acceder a ellos es importante que las competencias adquiridas en su formación profesional le permitan mostrar total capacidad para asumir un cargo y desarrollar con eficiencia su trabajo. En la actualidad es prioridad para todo profesional el estar en constante actualización y formación debido a que la era del conocimiento es la que prima y la competitividad laboral cada vez es mayor, esto se evidencia en el momento de decidir una contratación de personal para cualquier organización, ya que la persona que tiene mayor preparación y niveles de educación será la más elegible para ganar dicha contratación.

Los profesionales de psicología que posean una formación basada en competencias podrán desempeñarse asertivamente en el campo laboral de su elección ya que su formación cumple con altos estándares que garantizan su adecuada inserción laboral y alto rendimiento, permitiendo así abrirse campo y poder descubrir nuevos nichos laborales que con un poco de ingenio y creatividad contribuyan al desarrollo de las personas y la sociedad en general. Por ello es importante que las instituciones que oferten títulos de licenciados de psicología produzcan profesionales altamente calificados con un perfil basado en competencias para garantizar su inserción laboral pero sobre todo para garantizar un desenvolvimiento laboral eficiente y de alta calidad.

#### **1.3.5 Competencias Adquiridas Académicamente**

El estudiante de psicología en el transcurso de su formación académica va adquiriendo competencias profesionales básicas que le permitirán ejercer su profesión, a continuación se detallan las competencias que debe adquirir un psicólogo según La Agencia Nacional De Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA expuestos en su libro blanco (2005):

### **1.3.5.1 Competencias generales:**

Comprenden las competencias instrumentales que engloban todo lo referente a las capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, buen manejo de la comunicación oral y escrita en lengua nativa, capacidad de toma de decisiones encaminada a la resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

Además comprende las competencias personales que se centran en la capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros, desarrollando y explotando las habilidades para manejar las relaciones interpersonales, en base al razonamiento crítico, compromiso ético y reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. Por último abarcan las competencias sistémicas que se enfocan en la capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión, así como la adaptación a nuevas situaciones, la capacidad para trabajar de modo autónomo (promoviendo la creatividad y el desarrollo de nuevas ideas y conceptos) en busca de alcanzar altos estándares de calidad y la excelencia del propio trabajo.

### **1.3.5.2 Competencias específicas.**

Dentro de éstas competencias tenemos los conocimientos básicos y específicos que aglutinan parámetros concretos como el conocimiento de las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología, en el marco de las leyes básicas de los procesos psicológicos, los mismos que se pueden visualizar a lo largo del desarrollo psicológico del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad. Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas, así como los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y organizaciones (dimensión social, antropológica, factores históricos y culturales), garantizan a través de la investigación, el establecimiento, formulación y contrastación de hipótesis e interpretación de resultados de manera más objetiva.

Además las competencias que definen metas de la función a realizar permiten cumplir con parámetros específicos como tener la capacidad de analizar diferencias, necesidades y demandas de los destinatarios (individual, grupal y familiar) en diferentes ámbitos, ser capaz de negociar y establecer las metas de la actuación psicológica básica en diferentes contextos, y saber separar los intereses y necesidades del destinatario de los otros implicados.

Por otro lado están las competencias de evaluación psicológica, psicodiagnóstico y peritaje que destacan la capacidad para identificar y medir variables relevantes para la comprensión del comportamiento humano, capacidad para planificar y realizar una entrevista, conocimiento de distintos métodos de evaluación en diferentes ámbitos aplicados de la psicología y capacidad para establecer diagnósticos según las distintas escuelas. Así también se encuentra la capacidad para describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal y la capacidad de análisis de contexto de las conductas individuales como los procesos grupales y organizacionales.

Así también pertenece a éste grupo la intervención psicológica, prevención, tratamiento y rehabilitación que consiste en la capacidad de elaborar el plan de la intervención en cada una de las fases básicas de todo tratamiento, conocer distintos tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados y saber elegir las técnicas de intervención elementales, así como la capacidad para utilizar estrategias y técnicas encaminadas a involucrar en la intervención a los destinatarios y capacidad de promover la salud y la calidad de vida en distintos contextos de intervención.

Otra competencia específica es la evaluación de las intervenciones que se refiere a la capacidad de realizar una adecuada evaluación de la intervención. Por otro lado la comunicación comprende la capacidad de retroalimentar a los destinatarios de forma adecuada y precisa, y de último está el compromiso ético que engloba la capacidad de conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la profesión

### **1.3.6 Nichos Laborales Actuales Y Nuevos**

“Nicho laboral significa una nueva alternativa de trabajo independiente, que se crea para satisfacer una necesidad que surge en una comunidad y que tiene una buena perspectiva de mercado”. Recuperado de <http://jralonso.es/2010/05/26/diez-opciones-de-futuro-paralos-psicologos/>

Para determinar un nicho de mercado es necesario realizar previamente una investigación de mercado, aunque cualquier persona creativa puede imaginar un nicho laboral para satisfacer demandas insatisfechas, lo que se denominan nichos de trabajo independiente. El psicólogo en la actualidad tiene un amplio campo de acción para su ejercicio profesional, ya que cada vez se da más importancia al estado emocional de las personas para potenciar su desempeño en las diferentes actividades que realiza, de ahí que deba mantenerse en continua actualización y especializarse para poder enfrentar el desafiante y complejo campo laboral. Cada día se abre un abanico más amplio y prometedor de posibilidades para ejercer su profesión.

No hay duda que hoy en día la asesoría en el desarrollo profesional que puede brindar un psicólogo está en boga, individuos que quieren pulir su hoja de vida, asesoría para una entrevista de trabajo, prepararse para superar pruebas de ingreso a una Institución determinada, etc. Normalmente, los consejeros vocacionales empiezan identificando los intereses del cliente, su historia laboral, educación, habilidades que le permitan ser más valorado y potenciarlas para que sean llamativas para cualquier empleador. También dentro de ésta área abarca el atender a personas que tienen que afrontar la pérdida de empleo o el estrés relacionado con una situación laboral inestable para poder superarlo y/o encontrar nuevas oportunidades y formas de salir de la dificultad. A continuación se analiza las diferentes áreas en las que el psicólogo puede insertarse laboralmente.

#### **1.3.6.1 En el área Educativa.**

Encontramos posibles nichos laborables actuales y nuevos para el psicólogo, en el ámbito educativo el psicólogo puede abrirse campo interviniendo en los siguientes aspectos:

- Valoraciones psicopedagógicas con la finalidad de prevención y detección de posibles problemas en la adquisición de un aprendizaje significativo.
- Estimulación en las áreas que el estudiante amerite, mediante técnicas psicológicas apropiadas, en especial en los primeros años de escolaridad.
- Terapias y acompañamiento a los estudiantes con problemas de aprendizaje y sus familias.
- Capacitaciones y asesorías a docentes para realizar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, prestando su contingente técnico en la elaboración y desarrollo de proyectos institucionales, de innovación curricular, integración y atención a la diversidad, tics, compensación y apoyo educativo, etc.
- Evaluación psico-educativa en valoración individual, grupal y organizacional y análisis de clima laboral dentro de las instituciones educativas.
- Elaboración de proyectos innovadores con todos los integrantes de la comunidad educativa como función preventiva (escuela para padres, talleres, asesorías, etc.)
- Capacitaciones a todo el personal de las instituciones referente a potenciar los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Orientación vocacional dirigida a los estudiantes de los últimos niveles para potenciar su correcta elección de carrera y que elaboren su proyecto de vida.
- Consejería estudiantil, interviniendo y solucionando los diferentes conflictos que se presentan en el quehacer educativo.

- Apoyo y acompañamiento a familias brindándoles información y formación como padres y madres de familia para el desarrollo integral de sus hijos, así como actividades de integración a la comunidad.
- Intervención socioeducativa promoviendo unas asertivas relaciones interpersonales entre actividades educativas y la comunidad, factores sociales, culturales que condicionan las relaciones.
- Elaboración de proyectos y planes de intervención comunitaria mediante la asesorar técnicamente a los altos directivos en la toma de decisiones de planificación en el sistema educativo en una línea de mejora de la atención educativa.
- Intervención multidisciplinaria para mejorar el rendimiento académico como también el aspecto comportamental del estudiante.

### **1.3.6.2. .En el área de Salud Mental.**

En el área de salud mental podemos encontrar diversos nichos laborales actuales y nuevos para el psicólogo:

- Evaluación Psicológica individual que permite detectar problemas emocionales o trastornos para su respectivo diagnóstico, intervención y tratamiento.
- Psicología Familiar/Parejas orientado a dar asesoría, seguimiento, y acompañamiento en las diferentes áreas de la dinámica familiar y de pareja (relaciones familiares, apego, duelos, mejorar las relaciones entre sus miembros, etc.)
- Orientación y Consejo individual, de grupo o a nivel institucional.
- Psicogerontología se puede considerar un ámbito de desarrollo desde el año 2003, cuando la APA elaboró la primera guía para la *Práctica Psicológica con Personas Mayores* que consiste en conocer el perfil de las personas adultas mayores con la finalidad de potenciar sus capacidades y estimular las debilitadas por el paso del tiempo como por ejemplo la gimnasia cerebral que estimula al cerebro y sus funciones.
- Psicología infanto juvenil orientada a la atención psicológica de ésta población y elaboración de proyectos que permitan la prevención y tratamiento de los males sociales que aquejan a ésta población como por ejemplo proyecto sobre la prevención y consumo de drogas.
- Neuropsicología, mediante la rehabilitación neuropsicológica orientada a mantener o recuperar capacidades neurológicas debilitadas o perdidas.
- Psicoterapia. Tratamiento de problemas psicológicos (terapias y psicoterapias).

- Psicooncología es una rama especializada entre la medicina y la psicología que tiene como finalidad ocuparse de las relaciones entre el comportamiento, los estados de salud y enfermedad, la prevención y el tratamiento, el fomento de hábitos sanos y la interdisciplinariedad, logrando una integración total en la persona.
- Tratamiento de problemas sexuales y de pareja
- Evaluación, tratamiento o rehabilitación de minusvalías psíquicas.
- Estimulación precoz dirigida sobre todo a los menores de cinco años proporcionando estimulación en las cuatro áreas básicas (psicomotricidad fina y gruesa, área del lenguaje y de su entorno natural y social).
- Psicoprofilaxis en el embarazo orientada a fortalecer el vínculo madre e hijo/a, preparar a la futura madre física y psicológicamente para el parto, brindar estimulación prenatal al bebé, acompañamiento a la pareja de futuros padres, entre otros.
- Psicología Comunitaria que consiste en la investigación-acción de la psicología con el objetivo de estudiar los grupos y/o comunidades con un enfoque social y ambientalista para efectuar acciones orientadas a mejorar las condiciones de vida de las personas a partir del fortalecimiento de su comunidad.
- Investigación dentro del campo psicológico a través de la psicología experimental en la que el psicólogo/a estudia los fenómenos psicológicos por medio del método experimental como el estudio del comportamiento (sensación y percepción, memoria, conocimiento, aprendizaje, motivación, emoción, procesos de desarrollo, psicología social, entre otros).
- Terapia Ocupacional consiste en que el psicólogo/a promueva actividades de auto mantenimiento, trabajo, estudio, deportes, juego o de tiempo libres en las personas con la finalidad de prevenir enfermedades y mantener la salud, para así favorecer la restauración de las funciones, suplir posibles deficiencias incapacitantes, conseguir la mayor independencia y reinserción del individuo en todos sus aspectos: laboral, mental, físico y social.

### **1.3.6.3 En el área Empresarial.**

Encontramos funciones que abren campo a nuevos nichos laborales para el psicólogo:

- Análisis y evaluación del comportamiento humano dentro de una organización.
- Evaluación y selección del talento humano además del diagnóstico.
- Programas de capacitación y de entrenamiento.
- Procesos de inducción al personal que se integra a la institución.



- Realizar estudios sobre las necesidades del consumidor mediante técnicas cualitativas con el objetivo de mejorar la producción o los servicios que preste la institución así como también en la publicidad y forma de vender su producción.
- Programa de higiene y seguridad industrial.
- Planificación, organización, dirección y control.
- Análisis de clima laboral e intervención para desarrollar un buen clima y cultura organizacional.
- Aplicar habilidades cognitivas y conductuales para observar, describir, analizar, diagnosticar y resolver los problemas o conflictos en las interacciones humanas dentro de la organización.

En conclusión, la expansión del mercado profesional a nivel nacional e internacional indica que el aumento de los psicólogos está siendo bien reconocido y acogido en una gran variedad de ámbitos, Tal y como afirma el informe de la APA: *"la mayoría de los problemas del mundo versan sobre problemas de conducta cómo las personas se relacionan con los demás, cómo manejan su ambiente y cómo se relacionan consigo mismos"*.

**CAPITULO 2**  
**METODOLOGIA**

## 2.1 Diseño De La Investigación

La presente investigación tiene las siguientes características

Alvarado, Bustamante, (2010):

- Es no experimental porque no se manipula variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Este método se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p. 116).
- Es transversal porque se recopiló los datos en un momento único, al aplicar el instrumento diagnóstico y recabar la información en cada una de las instituciones. Implica la recogida de datos una vez durante una cantidad de tiempo limitada. La investigación transversal suele ser descriptiva más que experimental. lo que es muy útil para describir un efecto particular en una población en particular en un momento determinado en el tiempo.
- Es exploratorio porque se trata de una exploración inicial en un momento específico. Es de mucha utilidad cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas.
- Es cualitativo y cuantitativo porque se analiza la información tanto numérica como la información que se obtiene en el discurso de los investigados. Los autores Blasco y Pérez (2007), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas, por otro lado la investigación cuantitativa considera al objeto de estudio como externo en un intento de lograr la máxima objetividad.

Para la realización del presente trabajo investigativo se establecieron las siguientes etapas:

## 2.2. Planificación.

En esta etapa se realizó un listado con los nombres de las instituciones que podrían colaborar para la posterior aplicación del instrumentos diagnóstico de competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos, para esto se consideró cuatro tipos de instituciones (empresariales, clínicas, educativas y alternas); su ubicación geográfica (que se localicen dentro de la ciudad de Quito); que dichas instituciones cumplan con los criterios planteados por la Universidad (instituciones educativas que cuenten con un DCE,

instituciones clínicas que brinden atención psicológica, instituciones empresariales que cuenten con un departamento de talento humano e instituciones alternas que no posean los aspectos antes mencionados). Se contactó con la institución solicitando la debida autorización y pactando el día y hora de la entrevista con la persona estratégica para recabar la información mediante el instrumento diagnóstico.

### **2.3. Participantes**

Las instituciones en las que se aplicó el instrumento diagnóstico fueron en total treinta y cinco las mismas que se dividieron en:

Diez instituciones educativas que cuentan con el departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), todas ubicadas en la ciudad de Quito al sur de la misma, la persona que se le aplicó el instrumento en éste ámbito fueron rectores o vicerrectores de los mismos.

Diez Instituciones clínicas que cuentan con área de Salud Mental, ubicadas todas en la ciudad de Quito en el centro y sur de la misma que brindan atención médica en diferentes especialidades a sus usuarios, entre ellas la psicológica, en este ámbito la información fue proporcionada por los directores de los centros de salud.

Diez Instituciones empresariales privadas que cuentan con un departamento de recursos humanos y una organización bien definida, una infraestructura grande, personal altamente capacitado para desarrollar sus respectivas funciones con una población de que fluctúa entre 125 empleados como mínimo y 542 empleados como máximo, además de poseer un Departamento de Recursos Humanos todos ubicados al sur de la ciudad de Quito, las personas que colaboraron con el instrumento diagnóstico fueron empleados de dichas instituciones (gerente de RRHH, Analista de talento humano, jefe de producción, etc.), pero todos a cargo de puestos estratégicos dentro de la institución.

Por último cinco instituciones alternas que no tienen un psicólogo entre su personal ubicadas al sur y centro norte de la ciudad de Quito, una de las características de éste tipo de instituciones es que no cuentan con una infraestructura desarrollada y personal que esté altamente capacitado; las personas que colaboraron con la investigación en esta área fueron su director y personas responsables de la institución.

## **2.4. Instrumentos**

El instrumento de evaluación ad hoc “Instrumento diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos” es una tabla diseñada por el equipo de investigación del CEP (Centro de Educación y Psicología de la UTPL), en base al listado de competencias propuesto por la EuroPsy 2011, este instrumento tiene como objetivo dar respuesta a las necesidades que tienen las organizaciones del Ecuador para con los psicólogos, determinar nuevas funciones o competencias requeridos para estos y reconocer nuevos posibles nichos laborales, Para llenar el instrumento se requiere de 15 a 20 minutos aproximadamente para completar sus preguntas que son de opción múltiple, dicotómicas y abiertas.

El instrumento Diagnóstico tiene cuatro versiones para cada una de las áreas a investigar (empresarial, educativo, clínico y alterna). Y además en su estructura está compuesto por tres partes que son:

- Datos de Identificación, tanto de la institución como de la persona que llena el instrumento.
- La segunda compuesto por las preguntas 1, 3 y 4 las cuales nos permiten conocer la apertura que tienen hacia el psicólogo, su inserción laboral y determinar la persona que está ocupando nichos laborales que el psicólogo puede ocupar.
- Y por último, la tercera parte que hace referencia a las competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos.

El Instrumento diagnóstico está diseñado para ser aplicado a persona con cargos estratégicos de las instituciones empresariales, de salud, educativas y alternas, los cuales son los encargados de seleccionar al personal dentro de las instituciones para su inserción laboral y son los que detectan las necesidades de profesionales para su institución y de las competencias que requieren de ellos.

## **2.5. Aplicación del Instrumento**

Luego de tener la población identificada, se procedió a concertar la entrevista con la persona idónea de la institución para aplicar el instrumento Diagnóstico, recolectándose así toda la información requerida para la realización de la presente investigación. Como toda investigación tuvo sus dificultades siendo la falta de disponibilidad de tiempo para llenar el instrumento por parte de los directivos de las Instituciones seleccionadas, sobre todo en el ámbito empresarial que por medidas de seguridad fue muy difícil concertar la entrevista.

Aunque el instrumento diagnóstico ha sido diseñado para estar o no presente en el momento de la aplicación del mismo, si se pudo estar presente en las 35 instituciones que se lo aplicó, en el ámbito educativo y alterno no hubieron mayores dificultades para recolectar la información, no así en lo clínico y empresarial en donde la falta de tiempo por parte de los directivos dificultó la recolección de la información.

## **2.6. Procedimiento**

Luego de realizar un listado con las posibles instituciones que podrían colaborar en la presente investigación, se procedió a contactar con las mismas para pedir su colaboración y autorización para aplicar el instrumento diagnóstico. Una vez autorizada la petición de colaboración procedí a concertar una entrevista con la persona indicada para recolectar la información necesaria.

En el ámbito empresarial fue mucho más difícil contactarse con su personal ya que las medidas de seguridad son mayores debido a muchas causas entre ellas al espionaje industrial por lo que no permiten el ingreso de personas ajenas a la institución, y en la mayoría de instituciones la entrevista se coordinaba por teléfono lo cual complicaba mucho más que me den una respuesta positiva ya que por teléfono no podía mostrar el instrumento para que tenga la persona en cuestión una idea clara de lo que se requería.

En el ámbito clínico el limitante era que los directores en su mayoría eran médicos que atendían a los pacientes, y fue muy común ir a la entrevista y que no puedan colaborar llenando el instrumento debido a la sobredemanda de pacientes por lo que el tiempo de la entrevista se reducía al mínimo o muchas veces no se daba dificultando la investigación, sin embargo a pesar de todos los limitantes que se presentaron se logró cumplir con el objetivo.

En el ámbito educativo hubo mayor accesibilidad y apertura por parte de los directivos de las instituciones educativas visitadas y no se presentaron mayores dificultades, y por último en el ámbito alterno existió poca apertura, de lo que se pudo percibir por temor de que la investigación sea por parte del Ministerio de Trabajo ya que eran instituciones menos estructuradas y por las fechas que se realizó la investigación se estaban efectuando controles por parte del ministerio de trabajo para evidenciar que todos los empleados se les esté proporcionando todos los beneficios que exige la ley del trabajador, sin embargo se completó la investigación de campo con las 35 instituciones requeridas.

Una vez obtenida la información se la ingresó a una matriz en Excel según el tipo de institución para su debido procesamiento y análisis, información que se condensó en tablas estadísticas con toda la información mismas que determinaron las competencias requeridas

por las diferentes instituciones para los psicólogos, además de la apertura que tiene en el ámbito laboral y las diferentes funciones que desempeña o podría desempeñar para poder identificar nuevos nichos laborales, cumpliendo así con los objetivos planteados para la presente investigación.

Los criterios que se consideraron para determinar la jerarquización de competencias fueron “fundamental”, “muy necesario” , “necesario”, “poco necesario” y “no necesario”, siendo el parámetro “fundamental” el de mayor puntaje y el que determinante la importancia de la competencia, siguiéndole “muy necesario” y “necesario”.

## **2.7. Análisis de Resultados**

Con todos los resultados obtenidos en la investigación a través del instrumento diagnóstico se agrupó la información por ámbitos de aplicación (empresariales, clínicas, educativas y alternas) y se procedió a tabular los datos recogidos según el tipo de institución para luego analizarlos y determinar la apertura que tiene el psicólogo en los diferentes ámbitos y las competencias más requeridas por las instituciones investigadas, resumidas en el apartado de conclusiones.

**CAPÍTULO 3:**  
**RESULTADOS OBTENIDOS Y ANÁLISIS**



### 3.1. Análisis y Resultados.

Se presenta en las siguientes tablas la apertura que tienen las instituciones encuestadas para los psicólogos.

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

**Tab. 1** Necesidad del Ps. Área Empres.

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones empresariales a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

**Tab. 2** Necesidad del Ps. Área Clín.

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones clínicas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 3** Necesidad del Ps. Área Educ.

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones educativas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 4** Necesidad del Ps. Área Alter.

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	3	60
NO	2	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones alternas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

## Competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos.

A continuación se presentan las tres competencias más requeridas por las diferentes instituciones para los psicólogos:

### Primera competencia requerida

**Tab. 5** Competencia Área Empresarial

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	7	70
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones empresariales a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 6** Competencia Área Clínica

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	8	80
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones clínicas a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 7** Competencia Área Educativa

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	8	80
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones educativas a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 8** Competencia Área Educativa

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	8	80
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones educativas a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 9** Competencia Área Alternativa.

<b>Elaboración de informes</b>		
<b>Opción</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones alternas a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)

## Segunda Competencia Requerida.

**Tab. 10** Competencia Área Empresarial

<b>Evaluación organizacional</b>		
<b>Opción</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones empresariales a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 11** Competencia Área Clínica

<b>Planificación de la intervención</b>		
<b>Opción</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones clínicas a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 12** Competencia Área Educativa

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	7	70
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones educativas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 13** Competencia Área Alternativa

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	2	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones alternativas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tercera competencia requerida.**

**Tab. 14** Competencia Área Empresarial

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones empresariales a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 15** Competencia Área Clínica

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	7	70
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones clínicas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 16** Competencia Área Educativa

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	7	70
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones educativas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 17** Competencia Área Alternativa

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	2	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones alternativas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

### Competencias menos Requeridas

**Tab. 18** Competencia Área Empresarial

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones empresariales a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 19** Competencia Área clínica

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	20
Poco Necesario	2	20
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	2	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones clínicas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 20** Competencia Área Educativa

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	7	70
Es fundamental	2	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones educativas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 21** Competencia Área Alterna

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

Fuente: Directores de instituciones alternas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

### Funciones que cumplirían el psicólogo dentro de las institución Encuestadas.

**Tab. 22** Funciones según el ámbito.

Área empresarial	Administrar todos los subsistemas de Recursos Humanos (reclutamiento, selección, contratación, inducción, desarrollo, capacitación, sueldos y salarios, relaciones laborales, renuncias, despidos, jubilaciones),
Área clínica	Atención psicológica a los pacientes, evaluación, diagnóstico, aplicación de pruebas, resolver problemas, terapia e intervención
Área educativa	Brindar orientación vocacional a toda la comunidad educativa; ayudar a buscar soluciones a los problemas tanto académicos como conductuales de niños, adolescentes y adultos; desarrolla proyectos educativos institucionales para implementar estrategias innovadoras, involucrarse con el personal docente, directivo y padres de familia para la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales.

Área alternativa (actividades que podría realizar)	Mejorar la atención de servicios para los clientes, aplicar pruebas psicológicas, identificar riesgos, solución de conflictos y orientación profesional.
--	--

Fuente: Directores de instituciones empresariales, clínicas, educativas y alternas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

### Valoración del psicólogo dentro de su institución.

**Tab. 23** Valoración del psicólogo ámbito empresarial.

<b>PROFESIONALES CON SIMILAR DESEMPEÑO EMPRESARIAL</b>	
Economista	5%
Administrador de Empresas	25
Psicólogo	45%
Ingeniero comercial	10%
Trabajador Social	15%
Total	100%

Fuente: Directores de instituciones empresariales a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 24** Valoración del psicólogo ámbito Clínico.

<b>PROFESIONALES CON SIMILAR DESEMPEÑO CLÍNICAS</b>	
Psiquiatra	25%
Médico	20%
Psicólogo	55%
Total	100%

Fuente: Directores de instituciones clínicas a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 25** Valoración del psicólogo ámbito Educativo.

<b>PROFESIONALES CON SIMILAR DESEMPEÑO EDUCATIVAS</b>	
Profesores	30%
Religiosos	5%
Psicólogos	65%
Total	100%

Fuente: Directores de instituciones educativas a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)



## Principales competencias requeridas por las diferentes instituciones.

**Tab. 26** Valoración del psicólogo ámbito Empresarial.

<b>Principales Competencia Empresarial</b>	<b>Porcentaje</b>
Evaluación personal	70%/100
Analizar las necesidades que tiene el cliente.	60%/100
Evaluación institucional.	60%/100
Evaluación situacional.	60%100
Intervención individual.	60%/100

Fuente: Directores de instituciones empresariales a través del “Instrumento diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 27** Perfil de competencias psicólogo clínico.

<b>Principales Competencias Clínica</b>	<b>Porcentaje</b>
Proporcionar retroalimentación	80%/100
Elaboración de informes	70%/100
Planificación de la intervención	70%/100
Evaluación personal	50%7100
Analizar las necesidades del cliente	50%/100
Evaluación grupal	50%100

Fuente: Directores de instituciones clínicas a través del “Instrumento diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 28** Perfil de competencias psicólogo educativo.

<b>Principales Competencias Educativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Proporcionar retroalimentación	80%/100
Test del servicio o producto diseñado	80%/100
Evaluación institucional	70%/100
Evaluación del servicio o producto	70%/100
Evaluación individual	60%/100

Fuente: Directores de instituciones educativas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Tab. 29** Perfil de competencias psicólogo alterno

<b>Principales Competencias Alternas</b>	<b>Porcentaje</b>
Elaboración de informes	60%/100
Diseño del producto o servicio	40%/100
Test del producto o servicio diseñado	40%/100
Planificación de la intervención	40%/100
Intervención directa	40%/100
Proporcionar retroalimentación	40%/100

Fuente: Directores de instituciones alternas a través del “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”

Autor: Franco, F. (2015)

**Jerarquía de competencias de las diferentes instituciones.**

**Tab. 30** Jerarquía de competencias profesionales según el ámbito.

<b>N°</b>	<b>Organizacional</b>	<b>Clínica</b>	<b>Educativa</b>	<b>Alterna</b>
1	Evaluación individual	Proporcionar retroalimentación	Proporcionar retroalimentación	Elaboración de informes
2	Evaluación organizacional	Planificación de la intervención	Test del servicio o producto diseñado	Diseño del servicio o producto
3	Evaluación situacional	Elaboración de informes	Evaluación del servicio o producto	Test del producto o servicio diseñado
4	Análisis de necesidades	Evaluación individual	Evaluación organizacional	Planificación de la intervención
5	Intervención Indirecta	Intervención directa orientada a la persona	Evaluación individual	Intervención directa orientada a la persona
6	Proporcionar retroalimentación	Evaluación de grupo	Evaluación situacional	Proporcionar retroalimentación
7	Elaboración de informes	Análisis de necesidades	Elaboración de informes	Evaluación individual
8	Evaluación de grupo	Test del servicio o producto diseñado	Análisis de necesidades	Intervención directa orientada a la situación
9	Planificación de la intervención	Establecimiento de objetivos	Planificación de la intervención	Intervención indirecta
10	Implantación de productos o servicios	Intervención indirecta	Planificación de la valoración	Planificación de la valoración
11	Planificación de la valoración	Definición de servicios o productos y análisis de requisitos	Establecimiento de objetivos	Análisis de las necesidades

12	Diseño del servicio o producto	Evaluación del servicio o producto	Medida de la valoración	Análisis de la valoración
13	Test del servicio o producto diseñado	Análisis de la valoración	Análisis de la valoración	Medida de la valoración
14	Intervención directa orientada a la persona	Planificación de la valoración	Diseño del servicio o producto	Evaluación de grupo
15	Medida de la valoración	Diseño del servicio o producto	Intervención indirecta	Evaluación situacional
16	Evaluación del servicio o producto	Evaluación situacional	Definición de servicios o productos y análisis de requisitos	Implantación de productos o servicios
17	Intervención directa orientada a la situación	Medida de la valoración	Intervención directa orientada a la persona	Evaluación del servicio o producto
18	Definición de servicios o productos y análisis de requisitos.	Implantación de productos o servicios	Implantación de servicios o productos	Establecimiento de objetivos
19	Establecimientos de objetivos.	Intervención directa orientada a la situación	Evaluación de grupo	Definición de servicios o productos y análisis de requisitos
20	Análisis de la valoración	Evaluación organizacional	Intervención directa orientada a la situación	Evaluación organizacional

Fuente: Directores de instituciones empresariales, clínicas, educativas y alternas a través del "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos"

Autor: Franco, F. (2015)

**CAPÍTULO 4:**  
**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### 4.1 Discusión.

La Universidad Técnica Particular de Loja a través de la titulación de psicología ha planteado el presente tema de investigación “Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: clínico, empresarial y educativo, en el Ecuador” con la finalidad de identificar las competencias profesionales de los psicólogos requeridas por las instituciones y su ámbito laboral para lo cual se procedió a la investigación del tema en una población de 35 instituciones (10 empresariales, 10 clínicas, 10 educativas y 5 alternas) en las que se aplicó un instrumento diagnóstico para identificar las competencias profesionales requeridas por las instituciones para los psicólogos basado en la Europsy (2011).

Los métodos utilizados fueron no experimental, transversal, exploratorio, descriptivo, cualitativo y cuantitativo, siendo métodos que en conjunto permitieron desarrollar la investigación y recabar la información de manera práctica y oportuna, además de ser muy enriquecedor desarrollar la investigación de campo ya que se pudo conocer de cerca los requerimientos profesionales de las diferentes Instituciones para con los psicólogos en los diferentes ámbitos laborales.

En el ámbito **empresarial** la población investigada fueron instituciones privadas que cuentan con un departamento de recursos humanos y una organización bien definida, una infraestructura grande, personal altamente capacitado para desarrollar sus respectivas funciones además; cabe recalcar que la institución más pequeña que se investigó cuentan con 125 empleados y la más grande con 542 empleados. En el área **de Salud Mental** la población encuestada fueron también 10 instituciones entre públicas y privadas que dan atención médica a pacientes en diferentes especialidades entre ellas cuentan con áreas dedicadas a la psicología; en el ámbito **Educativo** la población comprendió 10 colegios ubicados al sur de la ciudad de Quito, entre fiscales y privados que cuentan con un Departamento de Consejería Estudiantil; por último la población del área **alterna** cinco instituciones que no cuentan con áreas dedicadas a la psicología.

Cada ámbito investigado arrojó respuestas muy diversas sobre lo que requieren del profesional de psicología; en los ámbitos clínico y educativo se evidenció una apertura total para el psicólogo en sus instituciones, en el ámbito empresarial hubo una menor apertura debido a que se encontró administradores de empresas en cargos que los puede ocupar el psicólogo dentro del departamento de talento humano; en el ámbito alterno se identificó la

necesidad del psicólogo pero actualmente, no disponen de uno por diferentes causas, algunas de ellas es el desconocimiento que tienen sobre el multidisciplinario rol del psicólogo, falta de recursos económicos para su contratación o por no poseer áreas destinadas a la psicología.

Referente a la importancia de contratar con un psicólogo para la institución, dentro de las empresariales, un 90% del total de la población lo considera importante, los motivos como el de que mejora el rendimiento del personal, permite solucionar conflictos y porque ayuda en la toma de decisiones institucionales, son los principales seleccionados por los encuestados; el 10% restante considera que no es importante porque, no es disposición de la ley, y no existen medios económicos para su contratación. En las instituciones clínicas, todas consideran importante contratar a un psicólogo dentro de su establecimiento teniendo como principales motivos para su contratación el que es un profesional que ayuda a mantener la salud mental, es considerado fundamental para la institución y por poseer áreas dedicadas a la psicología. Al igual que la clínica, la educativa en su totalidad valoran la contratación de un profesional en psicología para su institución, sus principales motivos son porque permite solucionar conflictos, además ayuda alcanzar los objetivos de la institución y ayuda a la intervención psicopedagógica. A diferencia de las anteriores, las áreas alternas, a pesar de ser un porcentaje considerado (60%) no comparten el mismo criterio para la contratación de un psicólogo sin embargo los criterios que utilizan son el de que mejora el rendimiento del personal y porque permite solucionar conflictos y los motivos por lo que no lo hacen es que no poseen áreas dedicadas a la psicología y porque no existen medios económicos para su contratación.

Basado en las evidencias, se puede decir que, a diferencia del ámbito empresarial en el ámbito clínico y educativo el psicólogo es considerado totalmente indispensable, por ser un eje fundamental para la institución. Hoy en día a nivel Institucional el psicólogo tiene una considerable apertura pues la función básica de todo trabajo es que una persona produzca resultados, sin importar cuál sea su posición o puesto, lo que interesa es que el empleado deje algún tipo de utilidad para la institución en la que labora (Martha Alles, 2006), éste sería uno de los motivos por lo que contratarían a un psicólogo en las instituciones encuestadas ya que consideran que ayuda a mejorar el rendimiento de su personal y contribuyen en la solución de conflictos

En cuanto a las competencias que requieren del psicólogo, las instituciones poseen un criterio diferente como podemos observar en el apartado de "resultados obtenidos" la tabla

Nº 26 que pertenece a las instituciones de tipo empresarial, la evaluación individual es la más importante, le sigue la evaluación organizacional y evaluación situacional.

Como podemos observar en la tabla Nº5 que pertenece al apartado de “resultados obtenidos”, el área empresarial consideró la competencia de evaluación personal como muy importante, pues es ayuda al proceso de selección de personal, y en segundo lugar tenemos en la tabla Nº 10 la competencia “evaluación organizacional obteniendo el segundo mejor porcentaje y de último la tercera competencia más requerida la tenemos en la tabla Nº14 a la “evaluación situacional”. En contraste la tabla Nº6 del mismo apartado, evidencia la prioridad de competencias del ámbito clínico; la competencia “proporcionar retroalimentación” ocupa el primer lugar como fundamental, seguido por las de “planificación de la intervención” como lo muestra la tabla Nº11 y “elaboración de informes” como tercera competencia más requerida. Para el ámbito educativo tenemos en la tabla Nº 7 y 8 las competencias “proporcionar retroalimentación” y “test del servicio o producto diseñado” fueron elegidas como muy fundamentales en segundo lugar como lo muestra la tabla Nº 12 la competencia “evaluación del servicio o producto” y por último en la tabla Nº 9 el ámbito alterno con la competencia “elaboración de informes” considerada como fundamental, en segundo lugar le sigue “diseño del servicio o producto” que se puede evidenciar en la tabla Nº 13 y de último “test del producto o servicio diseñado” como lo indica la tabla Nº 17.

Se puede evidenciar que en cuanto a la prioridad de competencias existe una variedad de criterios dependiendo del tipo de institución, por ejemplo, las educativas y clínicas consideran la retroalimentación como una competencia fundamental, mientras en las empresariales dan prioridad a la evaluación y en las de tipo alterno la elaboración de informes, con esto podemos inferir que el rol del psicólogo en el ámbito laboral es muy diverso y su campo laboral muy amplio.

Furnham, (2001) en su libro “El comportamiento del Individuo en las Organizaciones” menciona que:

El estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos.



Esta conceptualización compagina con los resultados de la presente investigación ya que las competencias consideradas importantes dentro de este ámbito es, la evaluación mediante la que se realizan las actividades antes mencionadas por Fuernham.

Existe igual jerarquización de competencias dentro de las instituciones clínicas y educativas quienes consideran a la “retroalimentación” o feedback como principal; Heinrich y Miller (1982) consideran a la retroalimentación como una potente herramienta de relación interpersonal y de dirección de personas, su aplicación puede aportar un beneficio extraordinario tanto a las organizaciones como a las personas implicadas en el proceso, es un paso necesario hacia el desarrollo y el cambio, tanto de personas como de organizaciones, ésta competencia es útil para reflejar a los o en los demás cuáles comportamientos pueden reforzar y analizar los efectos positivos que causa sobre los otros, o cuáles modificar o cambiar en función del impacto negativo que ejercen en sus vidas, dentro de la psicología la bioretroalimentación es un ejemplo de ello.

La competencia considerada menos importante en el ámbito empresarial fue “Análisis de la valoración” expuesto en la tabla N°14, en el ámbito educativo “intervención directa orientado a la situación” evidenciado en la tabla N°20, en el alterno la “Evaluación organizacional” tabla N° 21 y de último, en el ámbito clínico fue la “Evaluación Organizacional”, aunque tuvieron un puntaje inferior a las demás competencias no dejan de ser importantes dentro del campo laboral, así Villarini (1996) sostiene que las competencias profesionales son aprendizajes mayores y comprensivos que las personas manifiestan en multiplicidad de situaciones y escenarios, resultado de la totalidad de experiencias educativas formales e informales, que se convierten en cualidades valiosas del ser humano ya que se obtienen como producto de los retos propuestos en el transcurso de su vida, por lo que se concluye que todas las competencias profesionales planteadas por el instrumento diagnóstico en diferente magnitud son importante para el desempeño laboral del psicólogo.

En lo que respecta a la pregunta del instrumento diagnóstico *¿Qué funciones cumpliría el psicólogo dentro de su Institución?* se evidencia diferentes actividades según el ámbito las mismas que están expuestas en la tabla N° 22, así tenemos en lo empresarial cumplirían con la función de administrar todos los subsistemas de Recursos Humanos ( liderar procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, desarrollo, salarios, relaciones laborales, renuncias, despidos, jubilaciones), que básicamente coinciden con los que contempla la administración del capital humano que Martha Alles, (2007) nos propone , que son:

- Reclutamiento y selección de empleados.
- Mantener la relación legal/ contractual, llevar un legajo, pagar el salario etc.
- Capacitar y entrenar.
- Desarrollar sus carreras/ evaluar su desempeño.
- Vigilar las compensaciones (pagos) sean correctos.
- Controlar la higiene y seguridad del empleado.
- Despedir empleados.

La Europsy (s.f.) en su publicación explica:

“El propósito global de la práctica como profesionales psicólogos 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 los individuos, grupos, organizaciones y sociedad”.

Propósito que debe asumir en su ejercicio profesional con una constante actualización de conocimientos ya que la ciencia va en un continuo avance para así adquirir a lo largo de su carrera las competencias necesarias para asumir los desafíos profesionales que se le presenten, más aún en éste ámbito donde el psicólogo debe competir con profesionales como administradores de empresas y carreras afines que también cubren los cargos posibles del psicólogo.

En el área clínica las actividades que requieren del psicólogo es la atención psicológica a los pacientes, evaluación, diagnóstico, aplicación de pruebas, resolver problemas, terapia e intervención que básicamente pretendan generar cambios para logran el bienestar de la persona y disolver a través de ellas pensamientos y conductas que no lo beneficien. La psicología clínica y sus principales prácticas se remontan a 1896 de la mano de Lightner Witmer, durante las primeras décadas del siglo XX, época en la que la psicología clínica se centró en la evaluación psicológica; sin embargo, a partir de la Segunda Guerra Mundial, los esfuerzos se encaminaron hacia el tratamiento de los pacientes, fue entonces que Witmer desarrollo tratamientos para deficiencias del desarrollo infantil sobre la base terapéutica de un re-aprendizaje, como dice Reisman (1991), el papel terapéutico propuesto por Witmer es muy similar al papel del terapeuta de conducta de hoy en día. Podemos concluir que los resultados obtenidos en la presente investigación va de la mano con ésta evolución de la

psicología clínica ya que proporcionar retroalimentación, planificar y elaborar informes forma parte de un proceso de intervención psicológica.

Las actividades requeridas por las instituciones de tipo educativas para los psicólogos consiste en brindar orientación vocacional a toda la comunidad educativa además de ayudar a buscar soluciones a los problemas tanto de rendimiento académico como conductuales y actitudinales que se presentan en niños, adolescentes y adultos; permite además desarrollar proyectos educativos institucionales para implementar estrategias renovadoras con la finalidad de buscar una óptima calidad educativa, además de involucrarse con el personal docente, directivo y padres de familia para promover la integración e igualdad de estudiantes con necesidades educativas especiales.

Como se puede evidenciar el psicólogo dentro del ámbito educativo es una parte clave y fundamental en el desarrollo y equilibrado de toda institución permitiendo con su intervención que los educandos, educadores y demás personal de la institución trabajen integrados y de forma coordinada con el objetivo de buscar e implementar la calidad educativa para beneficio de todos sus miembros.

En el área alterna las funciones que requerirían del psicólogo serían mejorar la atención de servicios para los clientes, aplicar pruebas psicológicas, identificar riesgos, solución de conflictos y orientación profesional. Como se puede evidenciar engloban actividades que ya fueron requeridas en los anteriores ámbitos por lo que se infiere que el psicólogo debe estar preparado y tener conocimiento de las tres áreas (clínico, educativo y empresarial) para desempeñarse en el mundo laboral y con creatividad poder abrir nuevos nichos de trabajo, conclusión que concuerda con los objetivos de la UTPL al formar psicólogos generales con un conocimiento amplio de las tres áreas antes mencionadas.

Según los resultados obtenidos también los diferentes ámbitos han valorado el trabajo del psicólogo ya que al comparan esta valoración con otras profesiones que “podrían” suplir las funciones que desempeña el psicólogo, de acuerdo a cada tipo de institución varía la elección de estos tipos de profesionales; en lo empresarial optarían por economistas en un 5%, administradores de empresas en un 25%, trabajador social en un 15% ingenieros comerciales en un 10% frente a un 45% por un psicólogo, en lo educativo los profesores en un 30%, los religiosos en un 5% y los psicólogos en un 65%, en lo clínico los psiquiatras en un 25%, los médicos en un 20% y los psicólogos en un 55% siendo el psicólogo el principal profesional que posee las competencias necesarias .

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que el psicólogo laboralmente es aceptado y valorado, poseedor de competencias muy bien definidas que le permiten insertarse en el mundo laboral, y competir favorablemente en relación con otras profesiones. Como ciencia multidisciplinaria la psicología admite un amplio desenvolvimiento laboral, tanto desde la perspectiva teórica como desde la perspectiva de ciencia aplicada, y está comprometida, como aseguran Blanco y De la Corte (1998), con la solución de problemas que afectan al bienestar físico, social y psicológico de las personas, esto hace que tenga un componente profesional destacado y que goce de una notable repercusión social en nuestra sociedad.

**CAPÍTULO 5**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones.

- La totalidad de la población encuestada en el área clínica y educativa considera indispensable la contratación del psicólogo en sus instituciones, en contraste con el ámbito empresarial con un 90% de aceptación y en lo alterno con un 60%.
- Los motivos por el que una parte de la población investigada no contrata a psicólogos en sus instituciones son por no poseer áreas dedicadas a la psicología y por no contar con recursos económicos para su contratación.
- Las competencias principales requeridas por el ámbito empresarial son evaluación individual, evaluación organizacional y situacional, la competencia menos puntuada es análisis de la valoración.
- En el ámbito clínico; las competencias mejores puntuadas son: proporcionar retroalimentación, planificación de la intervención, elaboración de informes, a diferencia de la competencia evaluación organizacional que es la menos puntuada.
- Para el ámbito educativo tenemos las competencias seleccionadas como principales: proporcionar retroalimentación, test del servicio o producto diseñado, y evaluación del servicio o producto. La competencia menos puntuada en el ámbito educativo fue intervención directa orientada a la situación.
- En el ámbito alterno las competencias consideradas principales fueron: elaboración de informes, diseño del producto o servicio, test del producto o servicio diseñado. La competencia de menor puntuación en ésta área es evaluación organizacional.
- Las principales actividades que realiza el psicólogo fueron determinadas por las instituciones encuestadas según el ámbito de ejercicio profesional, así tenemos en el ámbito empresarial consideraron la administración del capital humano a través de los subsistemas de recursos humanos. En el ámbito clínico es la atención psicológica a los pacientes, evaluación, diagnóstico, aplicación de pruebas, resolver problemas, terapia e intervención que generen cambios para logran el bienestar de la persona. Las actividades requeridas por las instituciones de tipo educativas para los psicólogos consiste en brindar orientación vocacional a toda la comunidad educativa además de promover la búsqueda de soluciones a los problemas tanto de rendimiento académico como conductuales y actitudinales que se presentan en niños, adolescentes y adultos; permite desarrollar proyectos educativos institucionales para implementar estrategias renovadoras con la finalidad de buscar una óptima calidad educativa, además de involucrarse con el personal docente, directivo y padres de familia para promover la integración e igualdad de estudiantes

con necesidades educativas especiales. Y de último tenemos el ámbito alterno que consideraron las siguientes actividades como principales: Mejorar la atención de servicios para los clientes, aplicar pruebas psicológicas, identificar riesgos, solución de conflictos y orientación profesional.

- El psicólogo es de gran importancia y ayuda para las instituciones que quieren mejorar el rendimiento de su personal o los servicios que imparten a sus clientes, siendo cada día más valorada y estimada la intervención psicológica en las diferentes áreas frente a los demás profesionales que “podrían” cubrir la demanda.
- La inserción Laboral del Psicólogo en los ámbitos Clínico, Empresarial, Educativo y Alterno se abre campo a un proceso de inclusión lento por falta de conocimiento de las pequeñas y medianas organizaciones en cuanto a las competencias del psicólogo, el mismo desconocimiento hace que los dueños tengan cierto desconcierto al momento de hablarles de competencias del psicólogo.

## 5.2. Recomendaciones.

- Se recomienda que La Universidad Técnica Particular de Loja incluya con mayor antelación a prácticas preprofesionales en los diferentes ámbitos a sus estudiantes para que se familiaricen con las diversas funciones del psicólogo, adquieran las competencias necesarias y experiencia en el campo laboral y principalmente para que seamos reconocidos y aceptados en las diferentes áreas como psicólogos generales, ya que en la totalidad de las instituciones investigadas contaban con psicólogos industriales, clínicos o educativos sobre todo en el ámbito industrial.
- Se recomienda a los titulados de psicólogos generales que continúen su formación especializándose en un área determinada, ya que cada vez es más exigente y desafiante la inserción en el mundo laboral.
- Es recomendable que las instituciones universitarias desarrollen competencias profesionales como la iniciativa, creatividad, dinamismo, liderazgo con el propósito de ser un ente productivo generador de fuentes de empleo y nichos laborales, en base al presente estudio realizado, orientar la formación académica de los estudiantes de psicología tomando en cuenta las competencias profesionales más importantes que requieren las diferentes instituciones en el mundo laboral.
- La muestra utilizada para la presente investigación muestra de alguna manera la necesidad de contratar profesionales de la psicología que posean competencias bien definidas para cada área por lo que se recomienda a los titulados de psicología general involucrarse en todas las áreas antes de elegir una especialización para que la decisión sea lo más asertiva posible.
- Que la Universidad Técnica Particular De Loja nos brinde varias opciones de especialización a los egresados Utepelinos de psicología, ya que por ser la titulación de psicología general debemos especializarnos en una de las múltiples áreas que se desempeña el psicólogo, más aún después de realizar el presente proyecto de tesis con el que pude palpar el amplio campo laboral que tiene la profesión.
- El trabajo del psicólogo es multidisciplinario por lo que se recomienda a las diferentes instituciones que otorgan títulos con especialidad en psicología que en su formación académica se incluyan el desarrollar todas las competencias planteadas por el instrumento diagnóstico.



## BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas*. Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Alles, M. (2013). *Selección por competencias*. Granica, Buenos Aires, Argentina. ISBN: 978-950-641-474-0.
- Alles, M. (2006); *Dirección Estratégica de Recursos Humanos* segunda edición, ediciones Granica Buenos Aires, Argentina.
- Chiavenato Idalberto; *Administración de Recursos Humanos* Quinta edición Idalberto Mc- Graw Hill 2003
- Assadourian, Beato Y Chiaramonte. (1996): *de la conquista a la independencia*. Editorial Hyspamérica, Argentina
- Dei, D., Menna N., Parsajuk D. Y Sanz S. (1999) *Recursos Humanos en las Organizaciones*. Editorial Docencia
- Duran, M.(1992) *Gestión de Calidad*. Editorial Díaz de Santos, Madrid España.
- González, H. (1997) *El Cambio y la Conducción de Recursos Humanos*. Editorial Salido
- Díaz, M.(2005). *Diccionario de Competencias Laborales*.
- Feldman, R (1998). *Psicología con aplicaciones a países de habla hispana* Tercera edición, Mc Graw Hill . México.
- Ferrezuelo,P.(1985)*Definición del Psicólogo Clínico y funciones que desempeña papeles del Colegio IV*, 20,3-6.
- Guía General Educación a distancia UTPL (2005)
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Javier Vergara Editor, Buenos Aires, Argentina.
- Guiddens, A. ( 1998)., "Sociología", Ciencias Sociales Alianza Editorial, Madrid España.
- Myers, D. (2005) "*Psicología Social*", 8va Edición.. McGraw-Hill Interamericana.
- Morales Nápoles E. (1999). *La Psicología en Salud en el Trabajo* Conferencia Interamericana de Seguridad Social. México. p.p. 337-374.
- Roe, R (2003) *¿Qué hace competente a un psicólogo?* Vol 24, Num. 86, Madrid España.
- – ANECA. (2005). Agencia nacional de la evaluación de la calidad y acreditación. *Libro blanco del título de grado en psicología*. España. Recuperado de [www.aneca.es/media/150356/libroblanco\\_psicologia\\_def.pdf](http://www.aneca.es/media/150356/libroblanco_psicologia_def.pdf)

- European Certificate in Psychology – EuroPsy. (s.f.). *Desarrollo profesional continuo*. Recuperado de: <http://www.europsy.cop.es/index.php?page=desarrollo-profesional-continuo>
- European Certificate in Psychology – EuroPsy. (s.f.). *Competencias de los psicólogos*. Recuperado de: <http://www.europsy.cop.es/index.php?page=competencias-de-los-psicologos>[http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/evento/form\\_men/concep/sld014.htm](http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/evento/form_men/concep/sld014.htm).
- <http://psicologia.laguia2000.com/historia-de-la-psicologia/la-evolucion-de-la-psicologia> La guía 2000 nos da un breve resumen de cómo fue tomando protagonismo la psicología en la sociedad.
- [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/20849/sps104\\_lcl2257.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/20849/sps104_lcl2257.pdf).
- <http://es.scribd.com/doc/22129234/DICCIONARIO-de-PREGUNTAS-Gestion-Por-Competencias>.
- <http://www.slideshare.net/yromeroa/organizacion-2117301>.
- <http://www.zeusconsult.com.mx/artclaborales.htm>.
- [http://www.aneca.es/var/media/150356/libroblanco\\_psicologia\\_def.pdf](http://www.aneca.es/var/media/150356/libroblanco_psicologia_def.pdf).
- <http://www.psiencia.org>

## **ANEXOS**



## **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 nuestra ciudad. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este 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. ¿Por qué considera importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

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):

---

---

---

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

---

---

---

**b. ¿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				
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 <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.						
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.						
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.						
6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> 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.					
<b>VALORACIÓN</b>					
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.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
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	

**a. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---



---



---

*Gracias por 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 nuestra ciudad. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este 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. ¿Por qué considera importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

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

Otro (indique):

---

---

---

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

---



---



---

b. ¿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
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> 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.					
<b>DESARROLLO</b>					
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.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
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.					
<b>VALORACIÓN</b>					
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.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
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	

**a. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Gracias por 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 nuestra ciudad. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este 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. ¿Por qué considera importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

13. Es fundamental para la institución	
14. Mejora el rendimiento del personal	
15. Posee áreas dedicadas a la psicología	
16. Es disposición de la ley	
17. Ayuda a mantener la salud mental	
18. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
19. Permite solucionar conflictos	
20. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
21. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
22. Buenas Experiencias anteriores	
23. Otro	

Otro (indique):

---

---

---

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

---

---

---

**b. ¿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
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> 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.					
<b>DESARROLLO</b>					
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.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
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.					
<b>VALORACIÓN</b>					
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.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
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	

**a. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---



---

*Gracias por su atención y su tiempo.*



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

### En el 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 nuestra ciudad. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este 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 ( )

### 2. ¿Por qué considera importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

12. Es fundamental para la institución	
13. Mejora el rendimiento del personal	
14. Posee áreas dedicadas a la psicología	
15. Es disposición de la ley	
16. Ayuda a mantener la salud mental	
17. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. Permite solucionar conflictos	
19. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
20. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
21. Buenas experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

---

---

---

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

---

---

---

**b. ¿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				
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS		0	1	2	3	4
21. Analizar las necesidades que tiene el cliente.						
22. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.						
EVALUACIÓN						
23. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.						
24. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.						
25. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.						
26. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> 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						
27. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.						
28. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.						
29. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.						
30. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.						
INTERVENCIÓN						
31. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.		0	1	2	3	4
32. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.						
33. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.						
34. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u						

organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
35. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
<b>VALORACIÓN</b>					
36. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
37. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
38. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
39. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
40. 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	

**c. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**d. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---



---



---

*Gracias por su atención y su tiempo.*