

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

"Identificación de competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral En los ámbitos: Clínico, Empresarial y Educativo, en el Ecuador. "

Investigación Previa a la
obtención del título de
Licenciado en Psicología

Autor(es): María Paulina Cabrera Velásquez

Director de Tesis: Lic. Julio César Alvarado Chamba

Tutor de Tesis: Mgs. María Elizabeth Vivanco Vivanco

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2012

CERTIFICACIÓN

Magister María Elizabeth Vivanco Vivanco

TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de trabajo de fin de carrera, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Psicología, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja, marzo de 2012

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

"Yo, María Paulina Cabrera Velásquez declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad"

María Paulina Cabrera Velásquez

1707178651

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

María Paulina Cabrera Velásquez

1707178651

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la UTPL por la guía en la consecución de mis metas y a los profesores que durante mi carrera construyeron el espacio propicio para un aprendizaje significativo.

DEDICATORIA

*Dedico este proyecto a todas las personas que han encontrado en la
psicología una pasión.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1 EL TRABAJO	5
3.1.1 Visión social y económica del trabajo	5
3.1.2 La inserción laboral	6
3.1.2.1 Reclutamiento	6
3.1.2.2 Selección.....	7
3.1.2.3 Capacitación.....	7
3.1.3 La organización.....	8
3.1.3.1 Definición.....	8
3.1.3.2 Tipos de organización.....	9
3.1.3.3 Formas de Organigramas.....	10
3.2 LAS COMPETENCIAS.....	12
3.2.1 Qué son las competencias.....	12
3.2.2 Las competencias en la organización.....	13
3.2.3 Tipos de competencias.....	15
3.2.4 La Gestión por Competencias.....	17
3.3 EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES.....	20
3.3.1 El Psicólogo	20
3.3.2 Su Formación Académica	20
3.3.3 Competencias Adquiridas Académicamente	21
3.3.4 Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos	22
4. METODOLOGÍA.....	23
4.1 Diseño de la investigación	23
4.2 Participantes.....	23
4.3 Instrumentos.....	28
4.4 Recolección de datos.....	29

5. RESULTADOS OBTENIDOS.....	30
6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	176
Conclusiones	180
Recomendaciones	181
BIBLIOGRAFÍA.....	182
ANEXOS.....	184

1. RESUMEN

El campo laboral para psicólogos en Quito, tiene al sector empresarial en proceso de desarrollo y al educativo y médico en auge, pero hay confusión respecto a las competencias del profesional por parte del mercado.

2. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como meta establecer al psicólogo dentro de su contexto laboral, es decir, se busca a través de una investigación de campo, establecer la realidad del mercado laboral de los psicólogos, puesto que estos forman parte del mercado de la mano de obra calificada y por ende es menester conocer las posibilidades ciertas que tienen de participar del aparato productivo local y las necesidades cuyo trabajo podría satisfacer.

En Latinoamérica se ha despertado un intenso interés relativamente reciente en la psicología tanto de la salud como la social, el origen de este fenómeno puede ubicarse a finales de la década de los ochenta en países como República Dominicana, Colombia, México, Cuba, entre otros, donde se empiezan a realizar investigaciones acerca del papel de los psicólogos en sus respectivas sociedades (Ardila, 2003); en el Ecuador estas investigaciones empezaron de forma deficiente alrededor de los años setenta pero se caracterizaron por su poca originalidad y el fuerte contenido político de sus conclusiones, en un entorno dominado por una escasa atención al tema, en la década del noventa, el campo recibe un nuevo impulso a través de investigaciones inherentes a la psicología social y comunitaria; a partir del inicio del nuevo milenio, la globalización y las tendencias provenientes del exterior a través de políticas de manejo de grupos, posiciona al psicólogo como elemento fundamental en el andamiaje de ciertas organizaciones comúnmente dominadas por cargos administrativos como las áreas de recursos humanos en las instituciones empresariales (Ardila, 2003).

El papel del psicólogo en el mundo moderno, está enfocado hacia el estudio de la problemática relevante a la actividad humana desde el punto de vista de los procesos de interacción social como el trabajo, la educación; entre otros aspectos, es en esta dirección en que se mueve fundamentalmente la psicología, en América Latina (Ardila, 2003), se hace mucho énfasis en la relevancia de la psicología como herramienta de análisis del factor trabajo, puesto que al ser básicamente países en desarrollo, interesa sobremanera determinar cuál es la incidencia de esta ciencia en la productividad, en la pobreza vista desde la óptica de un hecho psicológico, puesto que una persona pobre tiende a considerar su pobreza como un asunto

externo y no hace nada para salir de ella, como aprovechar las oportunidades que el entorno le ofrece; en el Ecuador, como país latinoamericano, el campo psicológico se desarrolla fundamentalmente en el entorno laboral y el educativo, a otros niveles, no tiene el impulso que existe en el primer mundo, donde el psicólogo es un terapeuta que participa activamente de la vida de las personas.

Bajo este contexto, se busca identificar dentro de diversos sectores económicos, la percepción del mercado respecto al psicólogo y las necesidades detectadas al interior que se cree pueden ser solventadas por el psicólogo; en este sentido, se dividió el mercado en entidades empresariales, educativas, de salud mental y alternativas, que engloban organizaciones de variada actividad.

Los instrumentos diseñados buscan responder básicamente cuestionamientos como: ¿qué buscan los sectores económicos en un psicólogo? ¿Qué necesidades debe solventar en la organización? ¿Qué necesidad tienen de un psicólogo en sus nóminas? ¿Cuál es la competencia laboral de los psicólogos en los diferentes ámbitos consultados? ¿Cuál es la información con la que los sectores consultados cuentan acerca de la actividad y competencias de los psicólogos? ¿Cuáles son las necesidades de competencias que los psicólogos tienen en el mundo laboral actual? en este sentido, los instrumentos aplicados a diversos segmentos de la sociedad civil que se consideran de interés para el presente proyecto, buscan extraer información inherente a la percepción de cada grupo respecto a la necesidad de un psicólogo, al tipo de profesional que se requiere para llenar una posición determinada en la empresa, al uso de psicólogos como parte de la planta actual de profesionales, todo con tal de conocer cuál es la necesidad de psicólogos en el mercado laboral actual, en segmentos meta que de acuerdo al entorno latinoamericano genera la mayor fuente de plazas para psicólogos.

Los instrumentos están estructurados de modo que permitieron a las entidades consultadas (organizacionales, educativas y de salud mental) establezcan un análisis de prioridades en sus necesidades de atención al personal que trabaja en la institución, estudiantes y pacientes dado el caso; así pues, estos documentos

estaban divididos en la investigación sobre la permanencia real de psicólogos como miembros de la nómina, para luego determinar características del desempeño y funciones que estos realizan al interior de forma prioritaria, adicionalmente, el instrumento buscaba analizar la percepción de los directores consultados respecto a las competencias necesarias o expectativas referentes al trabajo de los psicólogos. Como puede observarse, las baterías de instrumentos aplicados a las diferentes instituciones, con ciertas variaciones para cada tipo de organización, básicamente estuvieron compuestos de tres partes con el fin de alcanzar los objetivos planteados como meta del presente estudio.

Todos estos cuestionamientos buscan ser respondidos a través de diferentes instrumentos direccionados para cada sector económico consultado en particular; con el fin de establecer las peculiaridades de las exigencias de cada grupo poder emitir conclusiones y recomendaciones adecuadas a cada caso.

La meta final del estudio es diagramar el entorno laboral del psicólogo, las características de las competencias exigidas por los nichos laborales detectados, las necesidades de comunicación y de capacitación adicionales para competir en un mercado altamente congestionado y exigente como el local; aunque con ingentes oportunidades debido sobre todo a la modificación de los patrones de comportamiento empresariales y organizacionales respecto a la relación con el talento humano y las normativas gubernamentales tendientes a darle el valor que merece la salud mental del empleado en la entidades de toda índole.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 EL TRABAJO

3.1.1 Visión social y económica del trabajo

El trabajo puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

“El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que o bien trabaja para vivir o vive del trabajo de los demás” (Sanchiz, 2010).

Como puede observarse, desde el punto de vista social, el trabajo no es considerado un fin sino un medio; el trabajo tiene como meta la subsistencia a través de la ejecución de actividades estructuradas y se utiliza como actividad de intercambio. La naturaleza colectiva de la actividad humana trabajo, hace indispensable su análisis desde el punto de vista de la sociología, la evolución del trabajo marcha acorde a la evolución de las sociedades (Comte, 2001).

Cada sociedad elabora su constructo alrededor del trabajo acuerdo a su percepción cultural y visión histórica que la lleva hacia el desarrollo de la organización que sustenta a la comunidad; hoy debido a la globalización e internacionalización de la cultura la concepción de trabajo se ha masificado y el desarrollo del concepto se ha globalizado.

Desde el punto de vista de la economía:

“...es la medida del esfuerzo hecho por seres humanos. Según la visión de la economía neoclásica-, uno de los tres factores de producción, junto con la tierra y el capital.” (Parkin, 2009)

Sin embargo, desde el punto de vista marxista el trabajo es un valor no intercambiable por recursos monetarios sino por bienestar; en las sociedades capitalistas, el trabajo es retribuido a través de salarios; en el pasado, el trabajo físico más significativo se realizaba a través de la esclavitud; sin embargo esta práctica ha desaparecido casi totalmente (al menos desde el punto de vista legal).

Pese a todas estas concepciones, el trabajo sigue considerándose una herramienta de intercambio, las personas poseen su fuerza de trabajo, habilidad, capacitación y competencia mientras que los dueños de los medios de producción le pagan una retribución a cambio de ellos.

3.1.2 La inserción laboral

La inserción laboral son los procesos inherentes a la inclusión de un trabajador potencial en una empresa, los subprocesos asociados son los siguientes:

3.1.2.1 Reclutamiento

“El Reclutamiento es el proceso que consiste en ubicar, identificar y atraer candidatos capaces para los puestos donde se detecta un déficit en la empresa (Robins, 2005).”

Como puede observarse el reclutar implica tres acciones:

1. Ubicar: es determinar la concentración geográfica o virtual de los posibles postulantes; en este sentido cabría un proceso de segmentación del público objetivo (los postulantes) de modo que se los pueda restringir a un área sobre la cual la empresa direcciona la comunicación.
2. Identificar: una vez que se determina la locación posible de los candidatos, se debe identificar a aquellos que cumplen con los parámetros deseados por la empresa en lo referente a un perfil de cargo previamente determinado

3. Atraer: tal vez la parte más difícil del proceso consiste en determinar las prestaciones que deberá tener el cargo, económicas y no económicas, para que se constituya en una oferta atractiva para los elementos más talentosos.

3.1.2.2 Selección

La definición formal de la selección de personal es:

“Proceso mediante el cual, se investiga los antecedentes de los candidatos a un empleo, con el fin de seleccionar a los más adecuados para el puesto.” (Robins, 2005)

De esta concepción se desprenden la idea de la investigación sobre documentación entregada por el proponente en la cual se debería tener constancia y posibilidad de verificación de la información de historial laboral y situación familiar que puedan ser relevante para el desempeño en la posición a aplicar; pero además, aunque no esté conceptualizado, el proceso de selección incluye todas las pruebas de aptitud y personalidad que las empresas regularmente aplican a sus postulantes con el fin de identificar a aquellos individuos cuyas características de personalidad estén acorde a los requerimientos de la posición.

3.1.2.3 Capacitación

Son todas aquellas actividades direccionadas a lograr el incremento de la productividad del personal en función del desarrollo de sus conocimientos; estos conocimientos no se obtienen de la experiencia sino mediante la inducción de otra persona que posee la experiencia.

Bajo este contexto, se infiere que la capacitación proviene de un agente externo, es decir; el empleado puede requerirla pero es el empleador quien la provee, si no hay deseo del empleador de capacitar, no hay capacitación; segundo, la capacitación es direccionada a la productividad, en este sentido no se imparten conocimientos generales en ella sino específicos, la información

que se maneja dentro de los procesos de capacitación es de aplicación inmediata y práctica.

3.1.3 La organización

3.1.3.1 Definición

“La organización es un proceso para distribuir el trabajo en tareas o deberes, para agrupar tales deberes en forma de cargos, para delegar la autoridad a cada función y para designar el staff adecuado, que se responsabilice de que el trabajo se realice tal como fue planeado.” (Robins, 2005)

Redactar un organigrama es una operación relativamente simple, pero asegurar que se han seguido los fundamentos de una buena organización es un asunto enteramente diferente y más difícil. Sería presuntuoso formular una serie de reglas de buena organización y afirmar que son susceptibles de aplicación universal; los siguientes, sin embargo, pueden considerarse como principios generales aplicables en la mayoría de los casos:

- a) **Objetivo.-** Hay que determinar claramente el objetivo y hay que indicar el método para conseguirlo de manera suficientemente detallada para que los organizadores puedan decidir qué tipo de organización es necesario.
- b) **Flexibilidad.-** La estructura de la organización debe ser flexible. Por tanto, en su planificación deben preverse posibles ajustes, necesarios a causa del cambio de la política o de las circunstancias.
- c) **Responsabilidad.-**
 - 1) Debe definirse claramente la responsabilidad correspondiente a cada cargo.
 - 2) Cuando se da una responsabilidad, debe ir acompañada por la autoridad necesaria para que el subordinado pueda llevar a cabo el trabajo encomendado.

- 3) La persona a la que se le ha encargado un trabajo, debe responder de él ante su jefe solamente, a no ser que realice más de una función o cargo ante el jefe correspondiente a cada uno.
- 4) Si a un cargo concreto corresponden varias responsabilidades, éstas deben tener alguna característica común.
- 5) El grado de responsabilidad o control debe ser proporcional a la envergadura de la tarea asignada al cargo definido.
- 6) Disciplina. La disciplina es factor importante en cualquier forma o tipo de organización.

3.1.3.2 Tipos de organización

Aunque es difícil, no es imposible identificar los tipos de organización de manera claramente definida (Robins, 2005):

- a) **Organización lineal (o directa).**- en la que las líneas de autoridad y responsabilidad son directas: es decir entre jefe y subordinado en todos los niveles de la estructura organizativa. Esta forma de organización era conocida originalmente como de tipo "militar". Este tipo de estructura, como puede inferirse de su definición, es totalmente rígida, tiene un alto grado de especialización y el control es intenso pero no tiene mayor amplitud, la red de comunicación al inferior del canal es limitada, generalmente en sentido vertical y unidireccional (del jefe a los subalternos). Existe muy poca participación en la toma de las decisiones de los empleados de los niveles inferiores. Esta clase de organización es muy eficiente, tiene gran dependencia de normas y reglamentaciones, y tareas y controles muy estandarizados. Este diseño minimiza el impacto de la personalidad y juicios de los individuos, puesto que considera ineficientes a estas características humanas. Podemos encontrar este tipo de estructura en organizaciones militares, fábricas con alto grado de mecanización, sobre todo en los niveles inferiores.
- b) **Organización funcional.**- Es una organización en la que existen ciertas relaciones funcionales; es decir, entre los especialistas en sus respectivas

esferas de actividad (o directores funcionales) y aquellos que tienen la responsabilidad directa de llevar a cabo las principales operaciones. Por ejemplo, el jefe de contabilidad tiene una responsabilidad funcional respecto al trabajo contable de todos los departamentos. Este tipo de organización, pese a que requiere un alto grado de departamentalización, presenta ante todo una red de comunicación más amplia, esta puede darse en sentido horizontal (entre departamentos ubicados al mismo nivel) y vertical, además es bidireccional (entre empleados, jefe – empleado, empleado – jefe). Al mejorar el nivel de comunicación, se dificulta el control, sin embargo, favorece la flexibilidad de la estructura puesto que al existir realimentación constante entre todos los niveles, las decisiones son participativas, de modo que se puede “aprovechar” la experiencia de todos los elementos de la organización para “mejorar” ciertos aspectos. Este tipo de estructura se observa en los niveles superiores de las empresas industriales o en las de servicios.

- c) **Organización lineal y de staff.**- Es simplemente una extensión o desarrollo de la organización lineal, uno o más de cuyos servicios auxiliares han sido funcionalizados (Robins, 2005).

3.1.3.3 Formas de Organigramas (Robins, 2005). Existen tres tipos de formas de organigramas que pueden distinguirse:

- a) **Organigramas Verticales.** Estos muestran la estructura organizativa en forma de pirámide, procediendo la línea de mando de arriba abajo en vertical, excepto en una organización funcional, donde las líneas pueden ser diagonales, aunque siempre en dirección inclinada.
- b) **Organigramas Horizontales.** Son, a todos los efectos, iguales que los verticales, excepto que la pirámide está situada horizontalmente en lugar de la usual posición vertical. La línea de mando, por tanto, avanza horizontalmente, de ordinario, de izquierda a derecha.
- c) **Organigramas Circulares.** En comparación, se usan muy raramente. En algunos casos, sin embargo, pueden usarse para mostrar las respectivas esferas de responsabilidad más claramente de lo que sería posible hacerlo con cualquiera de las otras formas antes mencionadas. El organigrama circular o esférico está constituido por esferas situadas dentro de otras esferas. El

diámetro de las esferas muestra las áreas de responsabilidad comparativas de los directores funcionales o de los lineales y de cualquier otro tipo de director. Para señalar la distinción entre responsabilidad “lineal” y funcional pueden usarse líneas más gruesas o sombreados (Robins, 2005).

La tarea de entender a una organización es compleja por cuanto ella se desenvuelve en un mundo en el cual nada está quieto y hay incertidumbre. De otro lado, el líder organizacional es como un piloto de un avión, requiere de instrumentos que en poco tiempo le informen sobre su avión (organización) y las condiciones de vuelo (entorno); a efectos de llevar la nave a su objetivo (alcanzar la visión, cumplir la misión y los objetivos, entre otros) (Terry, 2001). Todo esto es posible, si se incorporan modelos sencillos que manejen fácilmente esa complejidad. Esos modelos ya existen, están probados, funcionan y sobre todo han sido diseñados para los tiempos actuales en los cuales las organizaciones están viviendo día a día transformaciones rodeadas de incertidumbre.

“El organigrama es un instrumento metodológico de la ciencia administrativa. Este tiene una virtud dual, por una parte trae ventajas, debido a que permite observar la estructura interna de una organización; y por otra parte trae desventajas que esa estructura se adecue a algo escrito y no a lo que es en realidad” (Melinkoff, 2003).

Por lo tanto, el organigrama es el resultado de la creación de la estructura de una organización la cual hay que representar. Este muestra los niveles jerárquicos existentes en una empresa. En cuanto a los tipos de organigramas, los verticales son los que se utilizan con más frecuencia, mientras que los circulares son los menos conocidos (Robins, 2005).

3.2 LAS COMPETENCIAS

3.2.1 Qué son las competencias

Existen algunas definiciones importantes tales como:

- Competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación (Spencer, 2003).
- La competencia no se refiere a un desempeño puntual. Es la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas y de reflexionar sobre la acción. Es también la capacidad de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten las acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos o no prescritos (Catalano, 2004).

Del análisis de estas definiciones puede concluirse que las Competencias:

1. Son caracteres intrínsecos de las personas
2. Durante la ejecución de ciertas actividades conducentes a resolver problemas es cuando se manifiestan
3. Están necesariamente asociadas al éxito o fracaso de la actividad realizada
4. Se establece que son la causa directa del éxito
5. No es única, es decir, se la puede trasladar a actividades similares

3.2.2 Las competencias en la organización

Las organizaciones han adoptado el enfoque de competencias. La principal razón por la que se ha ido imponiendo la utilización del enfoque de competencias es que facilita la toma de decisiones en el área de recursos humanos y permite una actuación integrada de la gestión de recursos humanos:

a) Facilita el uso de un lenguaje común en la organización

Al hablar de comportamientos observables que permiten tener un buen rendimiento en el trabajo, es más fácil que la dirección de recursos humanos y el resto de la organización se pongan de acuerdo.

Así, cuando se utiliza el enfoque del rasgo, un directivo puede solicitar al departamento de formación un curso sobre liderazgo y puede recibir algo muy distinto a lo que deseaba, ya que el término liderazgo puede entenderse de muchas maneras. Por el contrario, al adoptar el enfoque de competencias, el directivo que solicita el curso y el departamento de formación se podrán poner fácilmente de acuerdo ya que ambos hablarán de los comportamientos que los asistentes al curso deberán ser capaces de llevar a cabo al finalizar el mismo.

b) Permite focalizar los esfuerzos de todas las personas de la organización hacia los resultados

Las competencias reflejan los comportamientos que lleva a cabo una persona para obtener un rendimiento excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta. De esta forma, se pueden programar los sistemas de evaluación del personal de forma que se puedan analizar los puntos débiles y fuertes de cada trabajador para diseñar las acciones más adecuadas para que puedan mejorar los resultados. De igual forma, por ejemplo, al diseñar un curso de formación, se facilita la definición de objetivos operativos y de la posterior evaluación de la eficacia y rentabilidad del mismo, al poder concretarse el “para qué” se lleva a cabo; esto es, qué aspectos empresariales se pretenden mejorar con dicho curso.

c) Se utiliza como predictor del comportamiento futuro de la persona dentro de la empresa su comportamiento pasado

Cuando una persona ha sido capaz de llevar a cabo un determinado comportamiento, en unas condiciones dadas, se puede esperar que sea capaz de repetir el mismo comportamiento en unas condiciones similares.

Ahora bien, el utilizar el comportamiento pasado como predictor del futuro, no se puede entender como que una persona que no ha llevado a cabo un determinado comportamiento no sea capaz de hacerlo en un futuro; no se debe entender, en ningún momento, como que las personas somos incapaces de cambiar.

Por ello será preciso analizar detalladamente cada caso y decidir la actuación más adecuada en cada momento. Por otro lado, hay que tener en cuenta que las competencias son generalizables; esto es, que no es preciso que la persona haya llevado a cabo el comportamiento en cuestión en una situación exactamente igual, sino que el comportamiento que se ha llevado a cabo en una situación, se puede llevar a cabo, también en otra, más o menos similar, o más o menos distinta.

d) Facilita la comparación entre el perfil de exigencias del puesto y el perfil de competencias de las personas

En el enfoque del rasgo, se parte de la descripción del puesto de trabajo y, posteriormente, se elabora el perfil profesiográfico del mismo. Dicho perfil indica el nivel que los ocupantes del puesto deberán tener en cada una de las variables incluidas en él, en percentiles o en alguna medida tipificada. Estos niveles se establecen con relación a la población de personas con las características (sexo, estudios, experiencia...) exigidas por el puesto de trabajo, lo que no deja de ser una utopía, en primer lugar porque los baremos se construyen muchas veces en base a muestras poco representativas y porque muchas veces no se mantienen actualizados, a pesar de que las características de la población de referencia vayan cambiando con el paso del tiempo. Dentro del enfoque de competencias no existen estos problemas ya que no se emplean baremos sino comportamientos concretos que debe llevar a cabo la persona que ocupa un puesto determinado. Por ello es más fácil y válido el sistema de comparación entre los perfiles del puesto y de las personas, para determinar su adecuación a un empleo determinado, o para conocer las necesidades de formación existentes.

El uso del enfoque de competencias facilita la actuación integrada de la gestión de recursos humanos, ya que las competencias se convierten en la base de las actuaciones en selección, formación, retribución, planes de carrera, salud laboral, clima, etc. El enfoque de competencias permite trabajar, en el área de recursos humanos, de forma más eficaz y eficiente, tanto durante la fase de planificación, como durante la implantación de los planes y en la evaluación de los resultados obtenidos. Estas ventajas, tanto para la organización como para las personas, son las que han hecho que el enfoque de competencias se haya ido generalizando en las organizaciones públicas y privadas de todo el mundo occidental.

3.2.3 Tipos de competencias

En el INTECAP, se han definido tres tipos de competencias:

- **Básicas**

Se refiere a aquellas de índole formativo que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar. Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, así como por la educación formal.

- **Genéricas**

Son aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas y sub-áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir, son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo (sectores y ramas económicas), por ejemplo, analizar y evaluar información, trabajar en equipo, contribuir al mantenimiento de la seguridad y higiene en el área de trabajo, planear acciones, entre otras. Estas competencias se pueden adquirir en forma autodidacta, por programas educativos y de capacitación, así como en el centro del trabajo.

- Específicas

Se refieren a aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades de índole técnico y que son necesarias para la ejecución de una función productiva. Generalmente se refieren a un lenguaje específico y al uso de instrumentos y herramientas determinadas, por ejemplo, soldar con equipo desoí-acetileno, prepara el molino para laminado en caliente o evaluar el desempeño del candidato, Se adquieren y desarrollan a través del proceso de capacitación, en el centro de trabajo o en forma autodidáctica.

Los tres tipos de competencia se conjuntan, para constituir la competencia integral del individuo.

Para Spencer y Spencer son cinco os principales tipos de competencias:

1. Motivación: Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones dirigen, conllevan y seleccionan el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo alejan de otros
2. Características: Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información
3. Concepto Propio: Las actitudes, valores o imagen propia de una persona
4. Conocimiento: La información que una persona posee sobre áreas específicas
5. Habilidad: La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental

3.2.4 La Gestión por Competencias

El objetivo principal del enfoque de Gestión por competencias es implantar un nuevo estilo de dirección en la organización para la gestión de los recursos humanos integralmente, de una manera más efectiva en la organización.

Objetivos:

- La mejora y simplificación de la gestión integrada de los recursos humanos.
- La generación de un proceso de mejora continua en la calidad y asignación de los recursos humanos
- La coincidencia de la gestión de los recursos humanos con las líneas estratégicas de la organización.
- La vinculación del directivo en la gestión de sus recursos humanos.
- La contribución al desarrollo profesional de las personas y de la organización en un entorno en constante cambio.
- La toma de decisiones de forma objetiva y con criterios homogéneos.
- Alinear el desempeño y el desarrollo de las personas con los objetivos estratégicos del negocio
- Definir las conductas de éxito requeridas para cada posición
- Determinar la brecha entre el desempeño actual y el requerido acorde a las definiciones estratégicas de la empresa

Al establecer un modelo de gestión por competencias, se hace necesario adoptar algunos principios o premisas básicas que avalarán las acciones de su desarrollo:

- 1) Concientizarse de que cada tipo de negocio necesita personas con perfiles específicos y que cada puesto de trabajo existente en la empresa tiene características propias y debe ser ocupado por profesionales que posean un determinado perfil de competencias.
- 2) Reconocer que aquéllos que ocupan puestos gerenciales, son responsables de ofrecer oportunidades que permitan el desarrollo y adquisición de nuevas competencias.
- 3) Estar convencidos de que siempre habrá espacio para el desarrollo de nuevas competencias, y que a lo que hoy se exige como buen desempeño de una tarea, mañana podrán agregársele nuevos desafíos.

Estas premisas básicas deben ser difundidas hasta que sean parte de la cultura general y sean internalizadas en las actitudes y comportamientos de todos.

Procedimiento para elaborar un Modelo de Competencias (Vega, 2008)

Como actividad previa a la elaboración del modelo o perfil de competencias, debe realizarse el análisis del contexto estratégico el cual comprende los siguientes elementos: visión estratégica y propósito, procesos / flujos de trabajo, sistemas / estructuras de soporte, competencias individuales y grupales, el aprendizaje y el contexto cultural de la organización. Considerar estos seis elementos significa adoptar el modelo de competencias a la organización y dotarlo de las herramientas necesarias para que éste se convierta en aprendizaje colectivo y en cambios organizacionales, es decir, una nueva forma de hablar de rendimiento, satisfacción y eficiencia en la organización (Vega, 2008). Cada uno de estos elementos serán explicados a continuación:

- a. Visión estratégica y propósito: debe existir relación directa entre el modelo o perfil de competencias y la visión, objetivos y metas de la organización. Esto sienta las bases del modelo y asegura el desarrollo de las actividades que éste implica.
- b. Procesos / flujos de trabajo: es la descripción detallada de los procesos, actividades, funciones y tareas de las personas que se desempeñan exitosamente en su puesto de trabajo. El conocimiento de las actividades realizadas en el sitio de trabajo permite detectar las aplicaciones que pueda tener el modelo de competencias en los subsistemas de recursos humanos.
- c. Sistemas / estructuras de soporte: se refiere a los recursos humanos, financieros, tecnológicos, materiales y gerenciales con los que cuenta los trabajadores para desempeñarse exitosamente en su puesto de trabajo. En este aspecto también incluye aquellos sistemas o soportes que el empleado considera que debería de existir para mantener los altos estándares de eficiencia en el trabajo.
- d. Competencias individuales y grupales: es el punto clave para conectar todo el proceso teórico – técnico que se ha llevado a cabo hasta ahora con la realidad de la empresa, y los conocimientos, habilidades, destrezas, comportamientos, actitud y conductas que el individuo posee y aplica para lograr un desempeño exitoso en su trabajo.

- e. Aprendizaje: es la parte de un proceso cíclico, en donde los empleados aprenden y la organización se beneficia de dicho aprendizaje.
- f. Contexto cultural: es el factor que determina el ambiente de la organización generando las condiciones socio-culturales que permitan elaborar y aplicar el modelo o perfil de competencias.

Al definir el modelo de competencias para la organización es fundamental la habilidad de encontrar aquellos comportamientos que mejor coadyuven al logro de los objetivos. Los pasos que generalmente se siguen en el establecimiento del modelo son (CID, 2009):

- Considerar los objetivos estratégicos de la empresa.
- Analizar la capacidad de la organización y de sus recursos.
- Estudiar la viabilidad económica financiera del modelo.
- Concebir y adoptar los principios y estructura de la Gestión del Talento Humano.
- Elaborar su modelo de competencias.
- Aplicar los perfiles de competencias en las diferentes etapas de la Gestión del Talento Humano.

3.3 EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

3.3.1 El Psicólogo

El psicólogo es el profesional que ejerce la profesión de psicología, sus características personales son:

- Empatía
- Pensamiento reflexivo
- Tendencia a la investigación sistémica
- Paciencia
- Vocación de ayuda

El psicólogo usualmente dependiendo de la teoría que manejen, suele conducirse de la siguiente forma:

Socrático en sus preguntas, humilde en sus aportes y no debe tener miedo a dar otros posibles enfoques, usualmente divergentes a los del consultante. Las herramientas para lograr la confianza, varían dependiendo de la originalidad del psicólogo, pero en general las que se enseñan en la carrera son: preguntas socráticas o circulares, mediación, análisis transaccional, psicoterapias y conocimientos teóricos profundos, experiencia de vida (los psicólogos suelen haber tenido experiencias con mucho tipo de personas y esto les llamo la atención para elegir la carrera), entre otros.

3.3.2 Su Formación Académica

Las primeras generaciones de psicólogos profesionales tuvieron una formación fundamentalmente clínica, con énfasis en la evaluación y en enfoques fenomenológicos y psicodinámicos, en un ámbito determinado por los trastornos mentales (Lamas, 2005).

La formación académica-profesional de los psicólogos estuvo básicamente sustentada en tres orientaciones: Filosófica-espiritual, psicoanalista y científica experimental (Alarcón, 2005) y su quehacer se sustentaba en el modelo clínico-asistencialista, con fuerte énfasis en el trabajo práctico de carácter psicométrico.

A fines de los 80 e inicios de los 90, después de cerca de 15 años de predominio conductista en los ámbitos académicos, éste fue perdiendo gradualmente su influencia, apareciendo nuevos enfoques y métodos terapéuticos que incorporaron el concepto de cognición, de procesos mediacionales y de modelos de procesamiento de la información. Se inicia cierto predominio de las orientaciones cognitivas-conductuales y existenciales-humanistas como el análisis transaccional y la terapia Gestalt como procedimientos de intervención psicoterapéutica (Lamas, 2005).

3.3.3 Competencias Adquiridas Académicamente

En nuestro medio, las competencias académicas que pueden ser obtenidos por los psicólogos, se pueden resumir en los siguientes campos:

- Clínica: destinada al trato con pacientes, puede ser infantil, su objetivo proveer asesoría acerca de problemas de orden psicológico que no requieren medicación
- Educativa: encargada del análisis de los procesos cognitivos destinados al aprendizaje en diferentes niveles de edad
- Organizacional o industrial: orientada a la gestión de personal en las organizaciones modernas
- Investigativa: orientada a buscar nuevas aplicaciones o corrientes del campo de la psicología o de desarrollo del campo de comportamiento del consumidor.

3.3.4 Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos

Actualmente el psicólogo puede desempeñarse en las siguientes áreas (MSP, 2010):

- Psicología Clínica: Salud mental y rehabilitación; Trabajo en organismos de atención a menores; Clínicas, hospitales y/o consultorios particulares; Evaluación diagnóstica y Entrevistas clínicas.
- Psicología Educativa: Diseño y optimización de procesos de enseñanza y Evaluación neuro-psicodiagnóstica con caos de niños con problemas escolares.
- Psicología Industrial: Áreas de recursos humanos y/o mercadotecnia de distintas empresas; Programas de reclutamiento, selección y capacitación de personal e investigación de variables que influyen en la conducta del consumidor.
- Psicología Social: Diseño e implementación de programas sociales y Trabajo en instituciones públicas, centros comunitarios y asociaciones civiles.

- Centro de Salud, Clínicas de Instituciones de Asistencia Social, Institutos de Investigación Clínica, Centros de Educación Especial, Instituciones Educativas (procesos de enseñanza-aprendizaje, orientador vocacional), Empresas (relación del individuo con su medio laboral), Centros de Desarrollo Infantil, Instituciones de Capacitación y Adiestramiento, así como en Consultorios Privados de Asesoría.
- Trabajo en organismos gubernamentales dedicados a la salud (MSP, 2010).

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

Mediante esta investigación se puede conocer características de las instituciones evaluadas, sus circunstancias y su posición frente a la contratación o requerimiento de un psicólogo en su organización. Esta investigación posee las siguientes características:

- Es no experimental: se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- Es transeccional: se recopilan los datos en un momento único
- Es exploratoria: se trata de una exploración inicial en un momento específico
- Es descriptivo: Se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población
- Es cualitativa o cuantitativa: Se analizará la información tanto numérica como la que se contiene en el discurso de los investigadores.

4.2 Participantes

La población comprende 10 instituciones de salud mental, 10 instituciones educativas, 10 instituciones empresariales y 5 instituciones alternas; estas instituciones participantes se muestran a continuación:

INSTITUCIONES DE SALUD MENTAL

- CENTRO MÉDICO KISPAR
Avenida Naciones Unidas E 9-74 y Avenida De Los Shyris
Tel: 2 440 158

- HOGAR DE ADULTOS FUNDACIÓN ABEI
Pasaje Mónaco y Japón
Tel: 2 258 807

- SERENIDAD
Carlos Montúfar E-13 361 Bellavista
Tel: 2 444 371

- CLÍNICA EL BATAN
Av. 6. de Diciembre N 43 – 11 y Tomás de Berlanga
Tel: 2 445 067

- CENTRO MÉDICO ALGEMIA
Las Palmeras N 46 – 308 y Toronjas
Tel: 2 448 568

- CLÍNICA HARVARD
Av. Mariana de Jesús Oe 3 – 136 y América
Tel: 2 551 904

- HCAM
Av. 10 de Agosto y Bogotá
Tel: 2 564 939

- BIOLIDER
Amazonas y Vicente Cárdenas E 4-110
Tel: 2 249 213

- CENTRO DE PSICOLOGÍA PROFUNDA AION

Lizardo García E9-101

Tel: 2 234 425

➤ CENTRO MÉDICO BIOENERGÉTICO

La Razón H37- 48 y El Comercio

Tel: 2 452 169

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

➤ SOCIEDAD EDUCATIVA FUTURO

Av. San Luis y 9 Transversal

Tel: 2 863 234

➤ UNIDAD EDUCATIVA APCH

Alangasí Vía al Tingo s/n Sector Los Cactus

Tel: 3 862 586

➤ UNIDAD EDUCATIVA LETORT

Los Guayabos E 13 – 05 y Farsalias

Tel: 3 260 208

➤ CENTRO EDUCATIVO EXPERIMENTAL ISAAC NEWTON

Guayabos N50 – 120 y Los Álamos

Tel: 2 405 001

➤ UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR EXPERIMENTAL BILINGÜE MARTIM
CESERE

Carlos Arcos Franco N 51–01 y Los Álamos

Tel: 2 401 180

➤ UNIDAD EDUCATIVA LEÓN COOPER

San Rafael, Río Pastaza 2000

Tel: 2 861 709

➤ UNIDAD EDUCATIVA EMILE JAQUES DALCROZE

Río Pastaza y Vía al Tingo

Tel: 2 861 500

➤ UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESUS

Tamayo 21–140 y Robles

Tel: 2 232 545

➤ COLEGIO PARTICULAR LEIBNITZ

Carapungo y Julio Ramos 495

Tel: 2 426 017

➤ GREENYARD

Av. Ilaló 7 y Av. La Luz (Vía al Tingo)

Tel: 2 861 063

INSTITUCIONES EMPRESARIALES

➤ SWISSÔTEL

Av. 12 de Octubre 1820 y Luis Cordero

Tel: 2 567 600

➤ T.C.S. TATA CONSULTANCY SERVICES

Francisco Salazar E 10 – 61 y Camilo Destruge

Tel: 2 584 069

➤ INVEDE (Mall El Jardín)

Avenida Amazonas N 6 – 114 y República

Tel: 2 980 300

➤ RIBAFLORES Cía. Ltda

Julio Ramos 495

Tel: 2 426 017

➤ HOTEL TAMBO REAL

Av. 12 de Octubre y Patria

Tel: 2 563 820

- MINISTERIO DE JUSTICIA
Av. Amazonas N-34-451 Atahualpa
Tel: 2 250 126

- HYUNMOTOR
Av. 10 de Agosto N32 35 y Mariana de Jesús
Tel: 2 556 970

- NESTLE
Av. Gonzáles Suárez 135 y Muros
Tel: 2 993 500

- EL UNIVERSO
Veintimilla y Leónidas Plaza
Tel: 2 555 990

- APARTEC S.A.
Ramón Roca E 4-122 y Av. Amazonas
Tel: 2 994 000

INSTITUCIONES ALTERNATIVAS

- TRAVELNET S.A.
Whimper N 31-58 entre Coruña y Paúl Rivet
Tel: 3 238 122

- ZIMMERSOC QUITO Cía. Ltda
Veintimilla E-10 250
Tel: 2 523 848

- CONSEP
Av. 12 de Octubre N 23-99 y Wilson

Tel: 2 237 780

➤ MINISTERIO DE JUSTICIA

Legal

Av. Amazonas N-34-451

Tel: 2 250 126

➤ ILANUD

Veintimilla 325 y 12 de Octubre, Torre W

Tel: 09 8 027 681

4.3 Instrumentos

Los instrumentos utilizados, cuya plantilla se adjunta como ANEXO en el presente informe, tratan de responder los cuestionamientos planteados como motivo de la investigación, en este sentido, los instrumentos fueron diseñados de modo que se los pueda aplicar a los cuatro tipos de participantes que se tiene, y que fueron descritos en el ítem anterior; son básicamente los mismos cuestionamientos para todos; la diferencia radica en la pregunta número tres, en la cual se pregunta por el profesional que acorde al consultado podría cumplir con las competencias señaladas como ideales; las carreras consultados, son acorde al tipo de institución consultada, así por ejemplo, las educativas tienen como opciones a profesores, orientadores o consejeros entre otros, mientras en las empresariales por ejemplo, constan economistas, administradores de empresas, entre otros; todos los demás cuestionamientos en esencia son los mismos para todos los participantes y tienen como objeto establecer la importancia del psicólogo dentro del entramado organizacional y el perfil que este debe reunir, con el fin de determinar los nichos de mercado con los que se cuenta, en la discusión de resultados.

4.4 Recolección de datos

El proceso para la recolección de datos fue el siguiente:

- Se realizó llamadas a la institución a la que se esperaba encuestar con el fin de establecer una cita con la persona responsable de los recursos humanos o el gerente. Esto se realizó de manera constante hasta lograr la

cita. Generalmente tomó alrededor de una semana el proceso de contacto y establecimiento de la reunión.

- Durante la reunión, se explicó en detalle los objetivos del instrumento y la forma en se llenaría el mismo, para en algunas ocasiones, el representante de la organización a quien se estaba entrevistando, solicitó que se le dejara el instrumento para revisión y llenado en cita posterior.
- Una vez lleno el instrumento con la ayuda del representante de la organización se le solicitó la autorización para la emisión de un certificado en la secretaria.

Esta fue la metodología aplicada para el proceso de llenado del instrumento usado en la investigación. Las citas para obtener la información se las realizaron alrededor de 3 meses; las entrevistas duraron alrededor de 60 a 90 minutos y se efectuó con los responsables de los recursos humanos en el caso de las organizaciones que disponían de estos departamentos y en los departamentos de orientación vocacional (DOBE) en las instituciones educativas y gerentes cuando no se pudo establecer contactos con ninguno de estos.

5. RESULTADOS OBTENIDOS

Instituciones Empresariales

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

Tabla No: 01

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 01



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación

Se observa que la mayoría de consultados se manifiesta a favor de la necesidad de contar con un psicólogo al interior de la institución, esto revela la importancia que se asigna a la salud mental como factor de injerencia en la productividad empresarial.

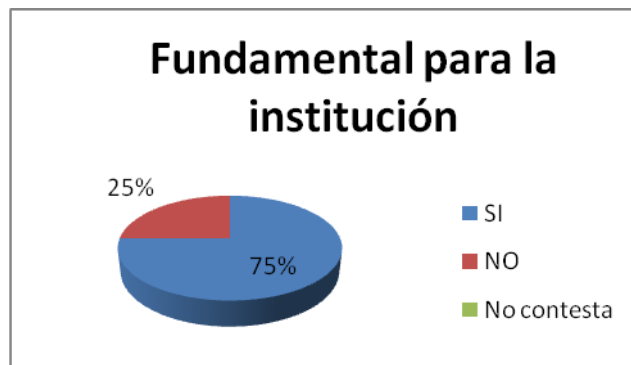
Porque si:

Tabla No: 02

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	3	75
NO	1	25
No contesta		0
TOTAL	4	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 02



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Igual que en el gráfico anterior, las 3/4 partes se manifiestan positivamente, porque saben que la presencia de un profesional psicólogo y la aplicación de su trabajo, redundará en provecho tanto individual como colectivamente y en el beneficio de la organización en sí mismo

Tabla No: 03

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	4	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	4	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 03



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Existe una aceptación total por parte de los consultados, en el sentido de que el ejercicio profesional del Psicólogo y su interrelación con los trabajadores, determinará a priori mejoras sustanciales en el desarrollo de las labores asignadas al personal.

Tabla No: 04

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	2	50
NO	2	50
No contesta		0
TOTAL	4	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 04



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

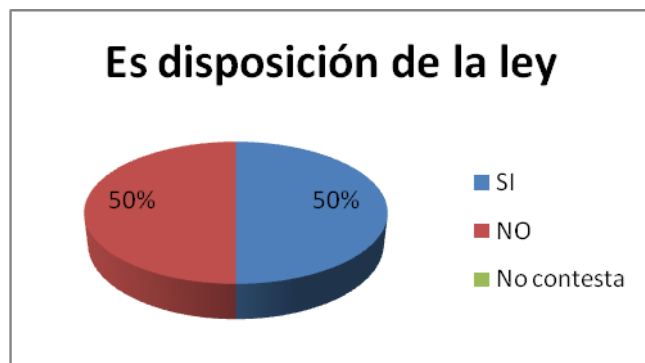
Existen dudas sobre la presencia física de la infraestructura necesaria para el desarrollo y aplicación de la Psicología. El empate en la encuesta así lo demuestra.

Tabla No: 05

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	1	50
NO	1	50
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 05



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

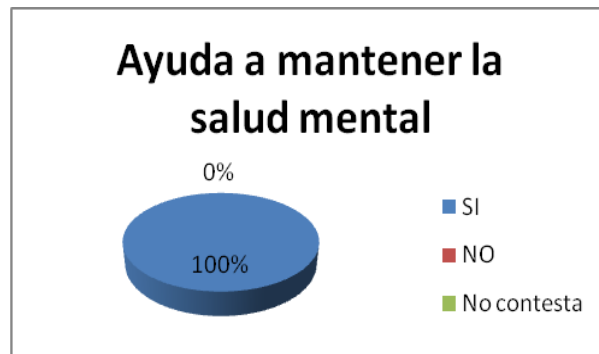
Esta correlación de fuerzas puede significar desconocimiento o discrepancia acerca de la existencia o no de disposiciones legales o normativas vigentes relacionadas con el tema.

Tabla No: 06

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	5	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 06



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Todos los encuestados manifiestan su aceptación en el sentido de la importancia y beneficios que provee un adecuado seguimiento psicológico en los individuos y los beneficios que ello conlleva.

Tabla No: 07

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	1	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	1	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 07



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Hay concordancia evidente que la labor desempeñada por un profesional Psicólogo y la obtención de resultados positivos, automáticamente ayuda a la consecución de las metas y objetivos trazados por la Institución.

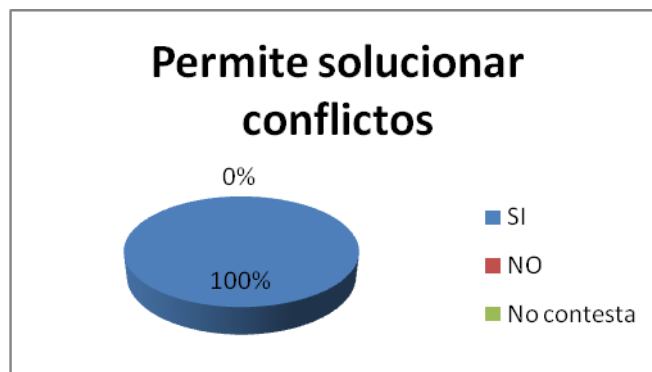
Tabla No: 08

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	5	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 08



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales

Elaboración: CEP.

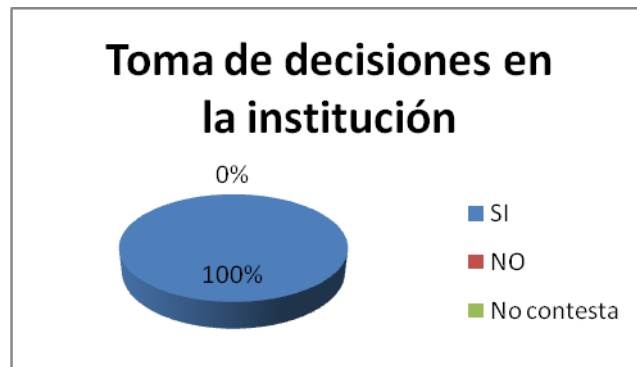
Interpretación:

El trabajo psicológico tiende puentes, actúa como negociador o mediador ante la presencia de divergencia o conflictos y es un catalizador para la solución de los mismos.

Tabla No: 09

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 9

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

La debida aplicación del trabajo del profesional Psicólogo, permitirá tener la información estadística y los resultados que servirán como referente para la toma de decisiones importantes para la institución.

Tabla No: 10

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 10



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

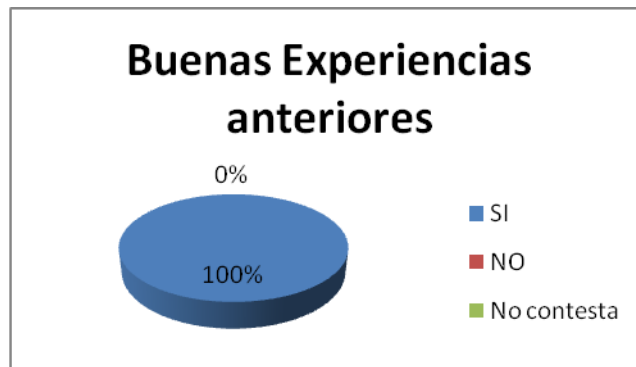
La intervención Psicopedagógica de acuerdo a los consultados, reviste gran importancia para el desarrollo armónico de la organización y el logro de resultados satisfactorios.

Tabla No: 11

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 11



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

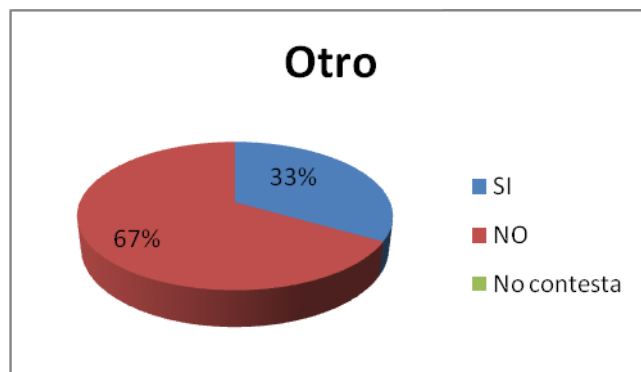
Coinciden en el resultado de que la aplicación de esta estrategia a determinado la consecución de buenos resultados, es decir, la presencia de buenas y positivas experiencias.

Tabla No: 12

Otro		
Opción	Fr	%
SI	1	33,33333333
NO	2	66,66666667
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 12



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la encuesta, se mantienen serias dudas acerca de la implementación de otro tipo de estrategia institucional, por lo que el margen de aceptación se reduce a un tercio.

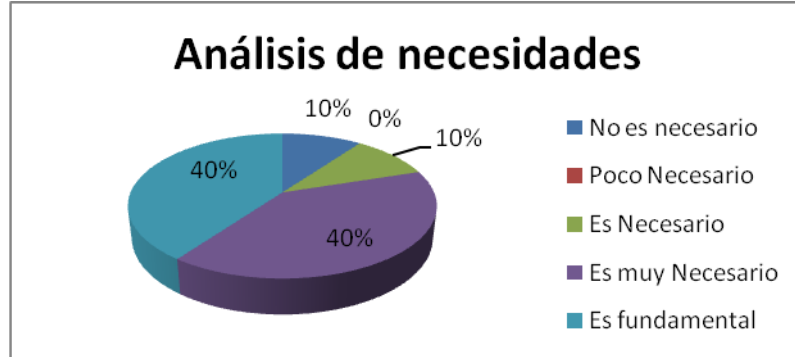
2. Que competencias se necesita en las instituciones

Tabla No: 13

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 13



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

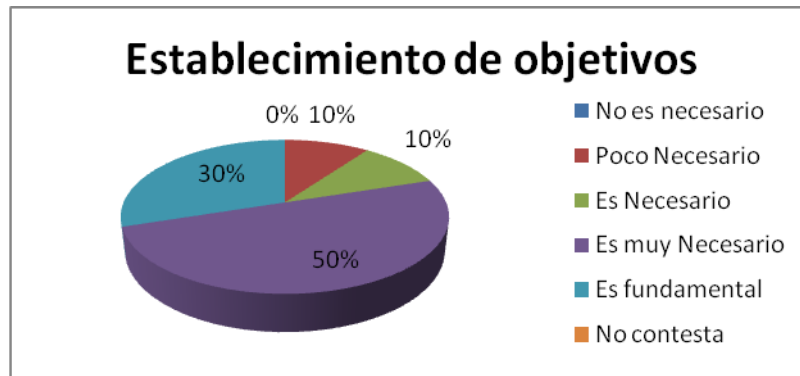
Un altísimo porcentaje de los encuestados reconocen la obligación de las instituciones de someterse a un escrutinio exhaustivo de sus exigencias a fin de establecer las estrategias necesarias para su satisfacción.

Tabla No: 14

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 14



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

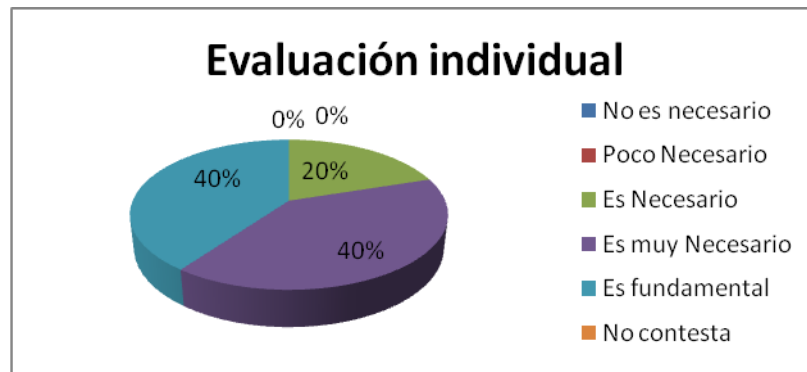
La casi unanimidad en el porcentaje positivo de los consultados, dice de la certeza por parte de la Institución de establecer claramente sus metas y objetivos con perspectivas de viabilidad.

Tabla No: 15

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 15



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

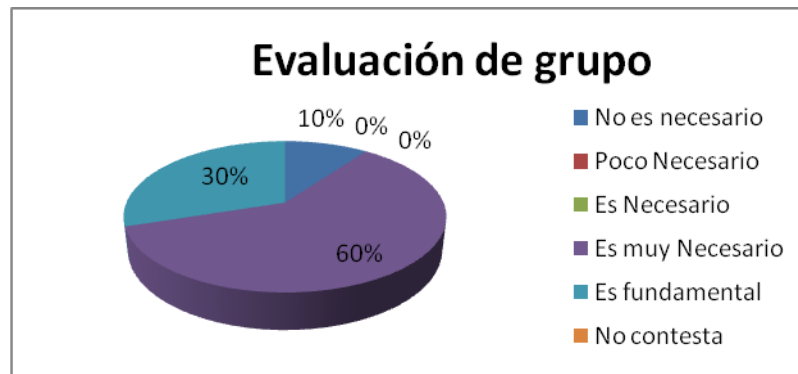
En el mismo camino, un alto porcentaje se manifiesta de acuerdo con someterse a las evaluaciones que sean necesarias a nivel individual

Tabla No: 16

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 16



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

En el plano institucional, es tan importante la evaluación individual como la grupal. En ese sentido, los consultados en altísimo porcentaje así lo entienden y aceptan.

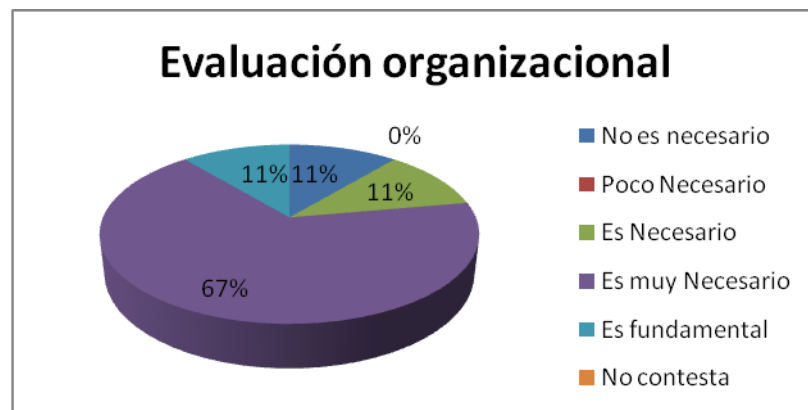
Tabla No: 17

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	1	10
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 17



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales

Elaboración: CEP.

Interpretación:

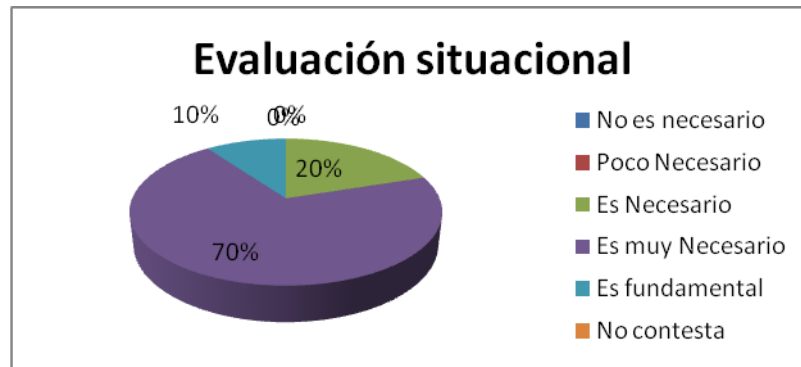
Tiene relación con los anteriores, sin embargo a nivel de los consultados, manifiestan la necesidad de esta evaluación pero en un menor porcentaje.

Tabla No: 18

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	7	70
Es fundamental	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 18



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

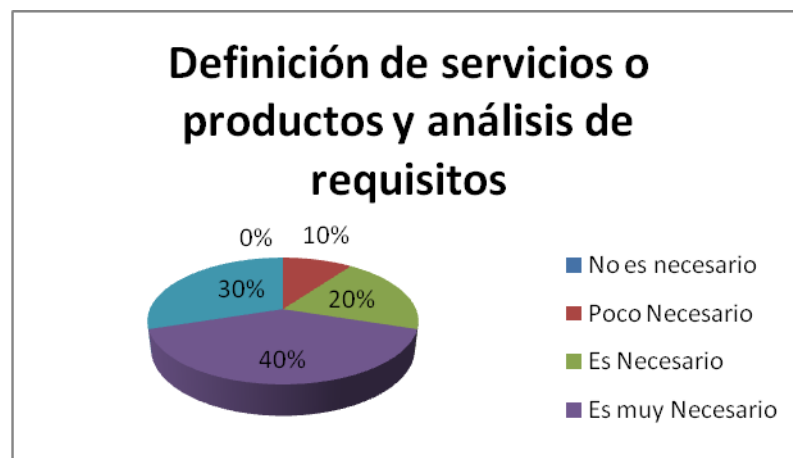
Dos tercios del universo de encuestados manifiestan la necesidad institucional de establecer en que situación se encuentra.

Tabla No: 19

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 19



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

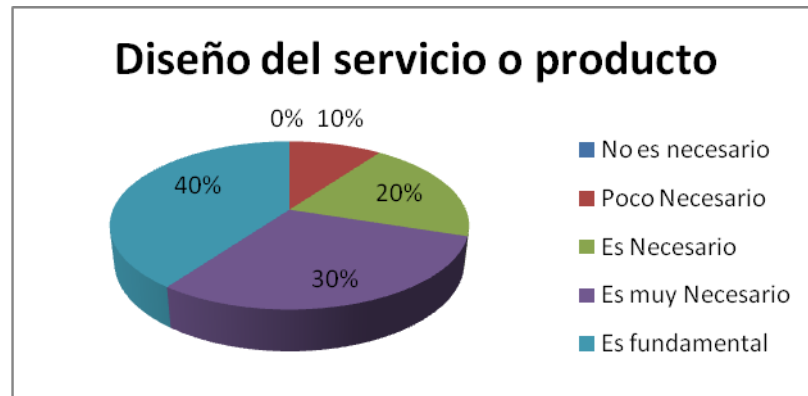
Existe disparidad de criterios en cuanto a este tema, entendiendo de acuerdo a los resultados que en buena parte si se considera la necesidad de cumplir con estos parámetros.

Tabla No: 20

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 20



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

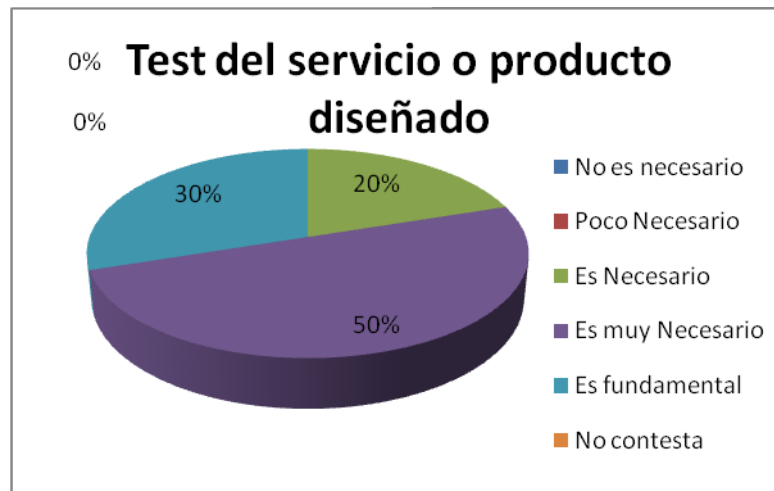
Se acepta la necesidad de que el bien final, servicio o producto, sea objeto del diseño correspondiente en las condiciones más idóneas para su entrega al consumidor o beneficiario final.

Tabla No: 21

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 21



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

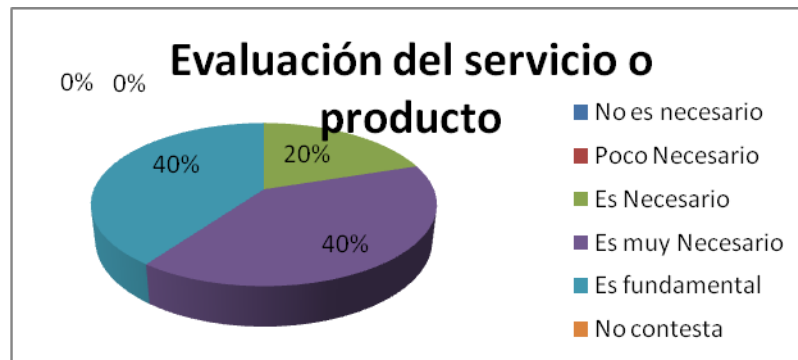
En relación a los resultados de la consulta se advierte que en un alto porcentaje aceptan la implementación de un análisis acerca del bien o servicio.

Tabla No: 22

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 22



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

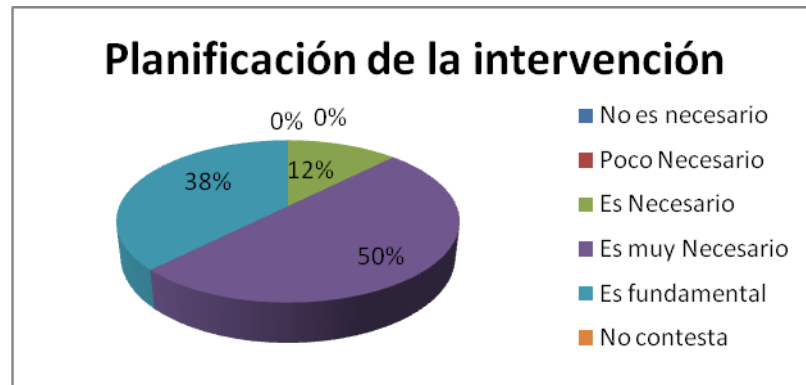
Similar al planteamiento anterior, someterá una evaluación del servicio o producto, se advierte como una práctica esencial que debería llevarse a cabo.

Tabla No: 23

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	8	80

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 23



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

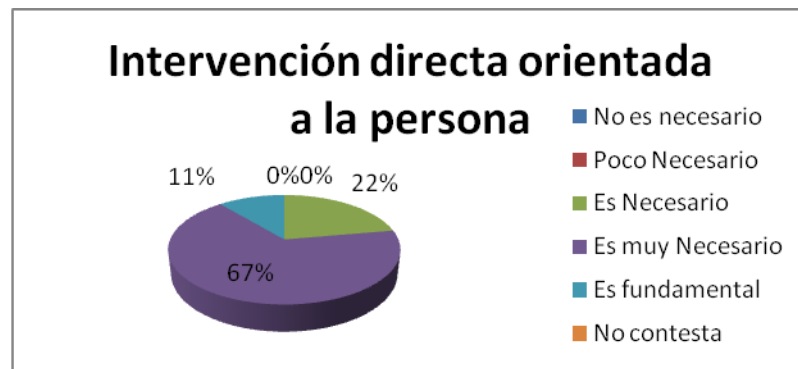
Se considera a esta práctica como importante o primordial, de tal manera que a nivel de la encuesta, un altísimo porcentaje de los consultados así lo ratifican.

Tabla No: 24

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	1	10
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 24



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

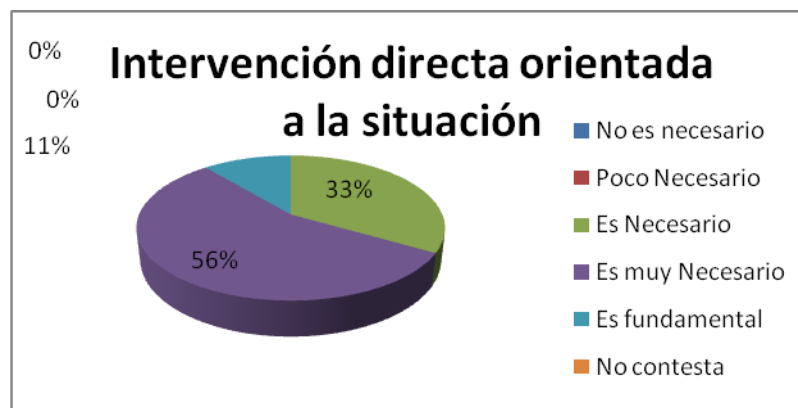
Este tipo de actividad relacionada con el individuo es de vital importancia, de acuerdo al criterio de los encuestados, por lo que se da elevada aceptación a tal estrategia.

Tabla No: 25

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	1	10
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 25



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

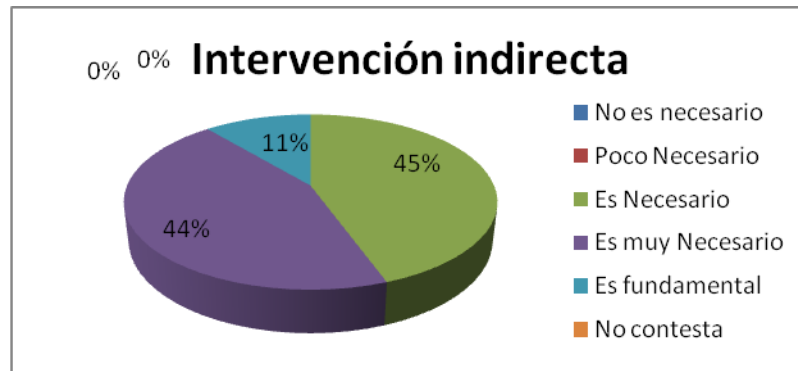
Ciertamente se muestra un tanto dubitativa la respuesta de los consultados, sin embargo su aceptación llega a casi los dos tercios.

Tabla No: 26

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	1	10
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 26



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

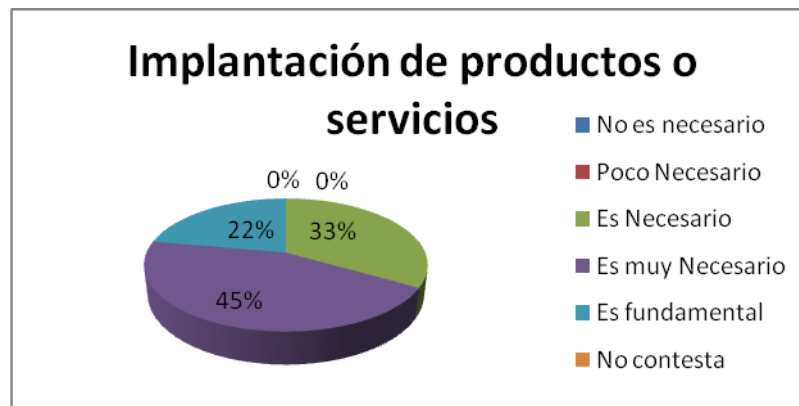
Aquí podría darse posiblemente una suerte de desconocimiento de la profundidad de la pregunta por lo que se observa en los consultados criterios ambivalentes, lo que determina que este tipo de intervención sea aceptado a medias.

Tabla No: 27

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 27



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

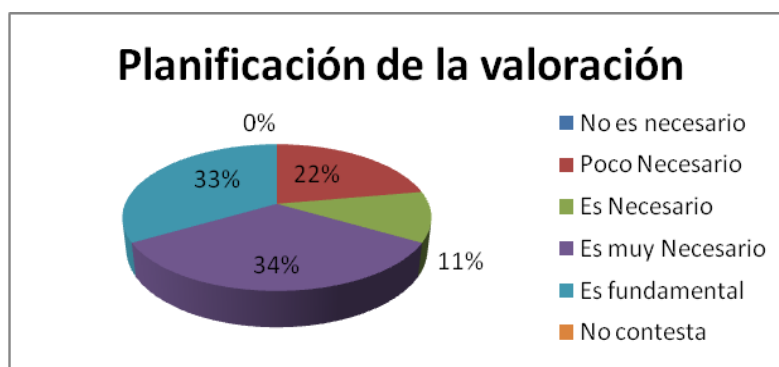
Se observa de acuerdo a los resultados, que dos tercios del universo de consultados advierten de la importancia de esta política

Tabla No: 28

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	20
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 28



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

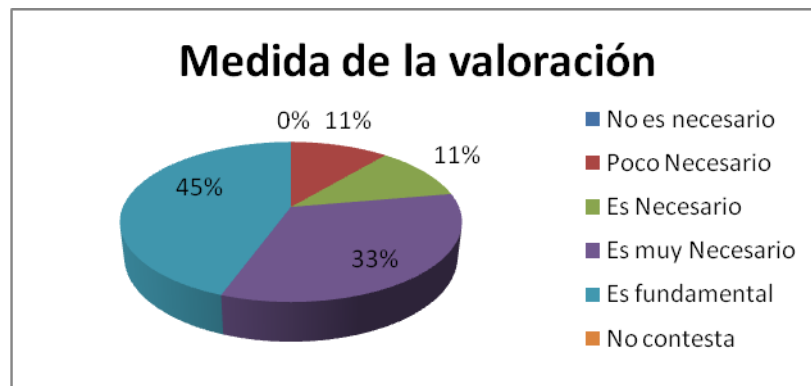
Se advierte que en un elevado porcentaje es aceptable la aplicación de esta práctica como esencial dentro de las actividades institucionales.

Tabla No: 29

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 29



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CFP.

Interpretación:

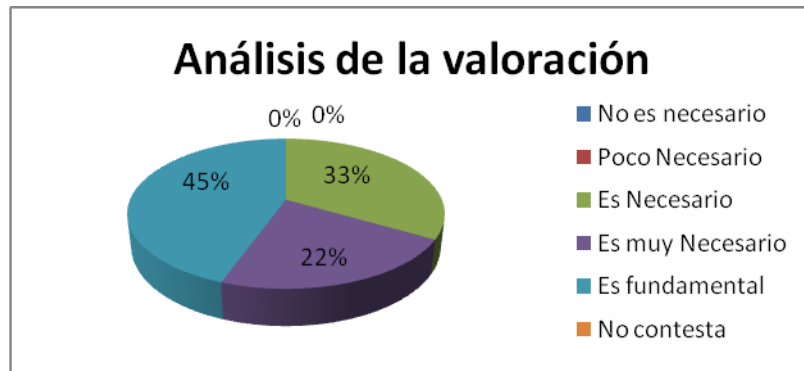
En un ejercicio alineado en todas sus fases, éste igualmente reviste gran importancia, de ahí que los consultados adviertan de su utilización y convienen en su gran significado.

Tabla No: 30

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 30



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

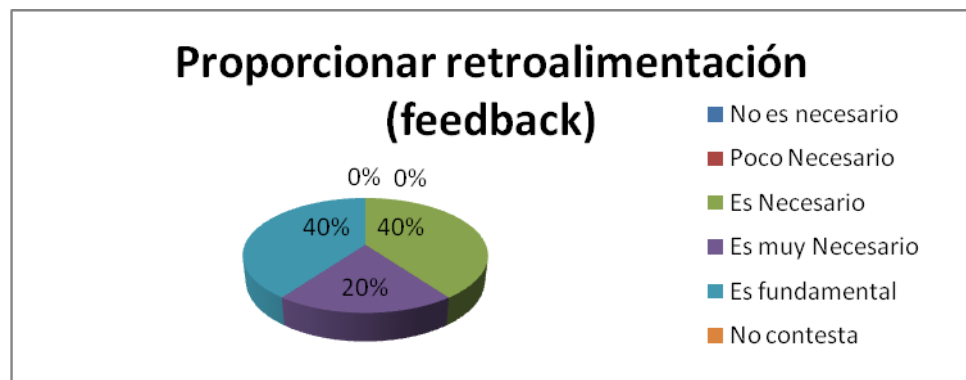
Todos estos factores guardan relación y son pasos consecutivos a efectuarse; los consultados saben de esta situación y se manifiestan favorables en buen porcentaje a que tal práctica se efectúe.

Tabla No: 31

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones
Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 31



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

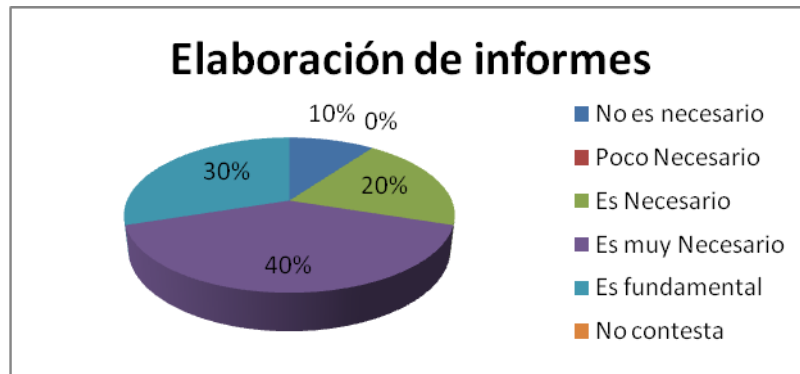
Prácticamente y con ciertas variables en la respuesta, existe unanimidad en cuanto a la importancia y significación de esta práctica.

Tabla No: 32

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 32



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Practica común en cualquier actividad y más aún si se refiere al ámbito institucional, es la elaboración sistemática de informes, situación que lo comprenden bien los consultados y en ese sentido existe un altísimo porcentaje de aceptación, con variables mínimas

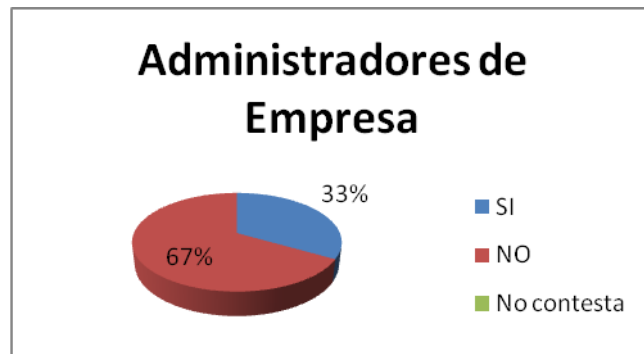
3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.

Tabla No: 33

Administradores de Empresa		
Opción	Fr	%
SI	1	33,3333333
NO	2	66,6666667
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 33



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Se advierte un mínimo porcentaje de aceptación, en cuanto al hecho de que sea un Administrador formado profesionalmente quien maneje la Institución, resultando un poco curiosa la respuesta a esta consulta.

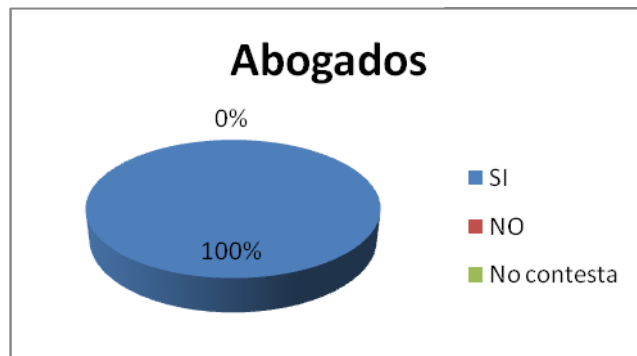
Tabla No: 34

Abogados		
Opción	Fr	%
SI	1	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	1	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 34



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales

Elaboración: CEP.

Interpretación:

Es sorprendente la unanimidad en la respuesta en cuanto al perfil profesional de quien podría manejar o dirigir la organización, sin embargo el resultado no deja lugar a dudas.

Tabla No: 35

Trabajadores Sociales		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 35



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

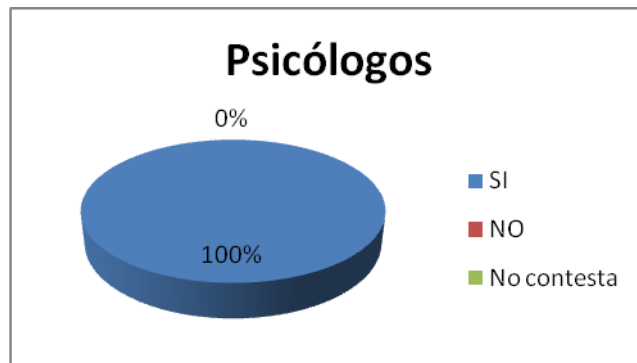
Por la naturaleza de la profesión de los posibles postulantes, existe igualmente unanimidad en cuanto a la aceptación por parte de los encuestados.

Tabla No: 36

Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	7	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 36



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

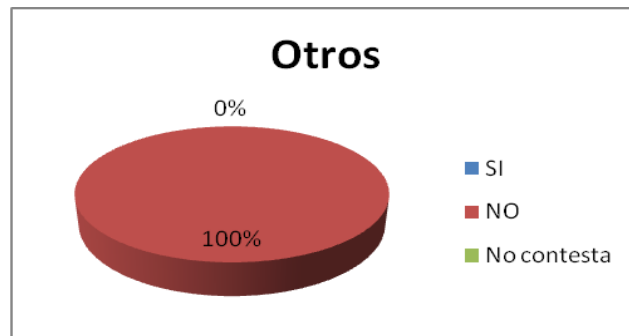
Se advierte también que este tipo de profesión reúne el perfil necesario (según los consultados) para dirigir este tipo de Institución.

Tabla No: 37

Otros		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	2	100
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 37



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Existe unanimidad en cuanto a que aspirantes o profesionales de otras áreas no puedan acceder a manejar o dirigir la organización.

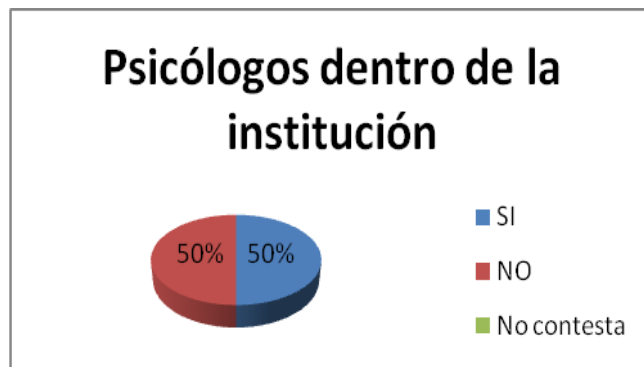
4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Tabla No: 38

3.1		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 38



Fuente: Cuestionario Instituciones Empresariales
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Existe similitud en la respuesta en cuanto a saber si existe o no profesional psicólogo en la Institución. Esto implica una suerte de desconocimiento de lo que pasa interiormente.

Instituciones Educativas

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

Tabla No: 39

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 39



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Se advierte por la concordancia de parte de los consultados el grado de importancia que reviste la presencia de un profesional Psicólogo en la organización.

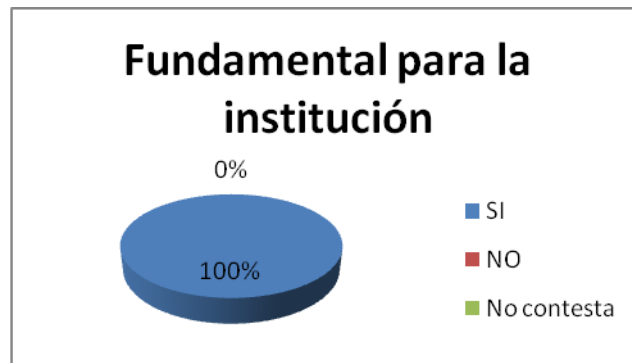
Porque Si:

Tabla No: 40

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	9	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 40



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

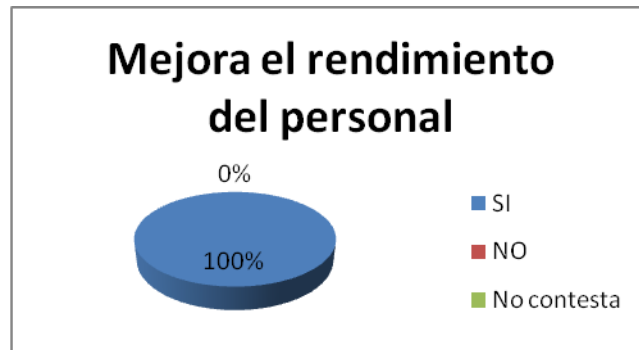
Precisamente el grado de importancia de su trabajo, lo vuelve básico dentro del esquema de la Institución de ahí que la respuesta es unánime.

Tabla No: 41

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	5	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 41



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP

Interpretación:

Significa que la aplicabilidad de la labor del Psicólogo dentro de la Institución elevará automáticamente la productividad del trabajador.

Tabla No: 42

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	8	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 42



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

Hay coincidencia total en el sentido de que si existe la infraestructura necesaria para desarrollar la actividad.

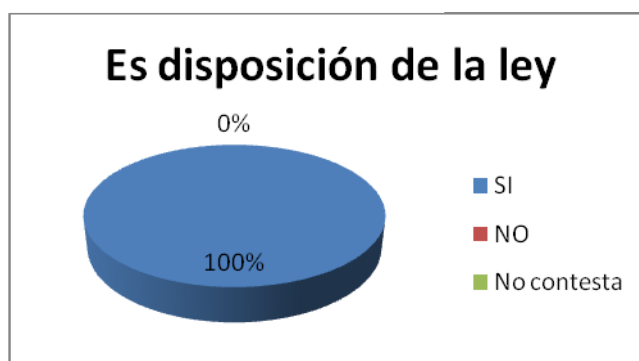
Tabla No: 43

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 43



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

Se entiende que existe la normativa legal al respecto y por lo tanto se actúa ciñéndose a las disposiciones correspondientes.

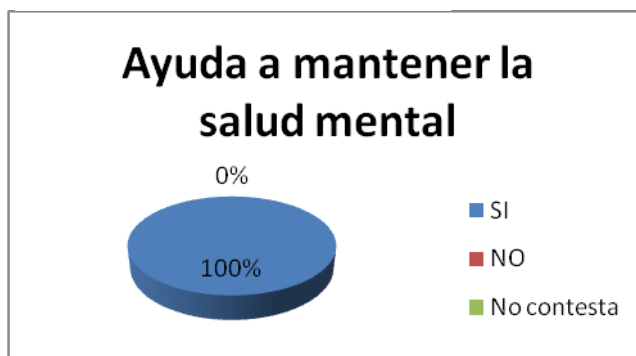
Tabla No: 44

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	6	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 44



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

Se entiende que necesariamente el desarrollo de ésta actividad, redundará en beneficio del personal de la Institución.

Tabla No: 45

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 45



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Como puede observarse existe la percepción unánime de que el psicólogo es útil para que la institución alcance los objetivos que se plantea.

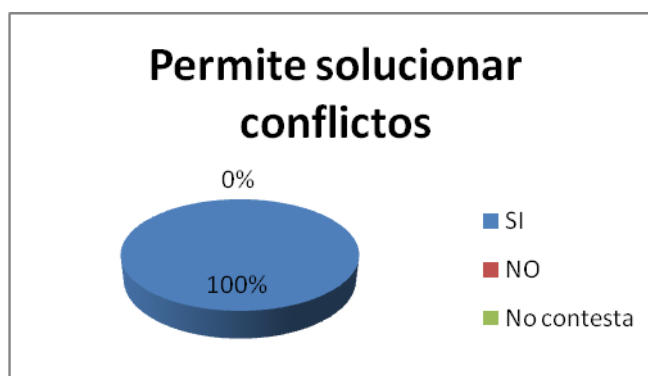
Tabla No: 46

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	8	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 46



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

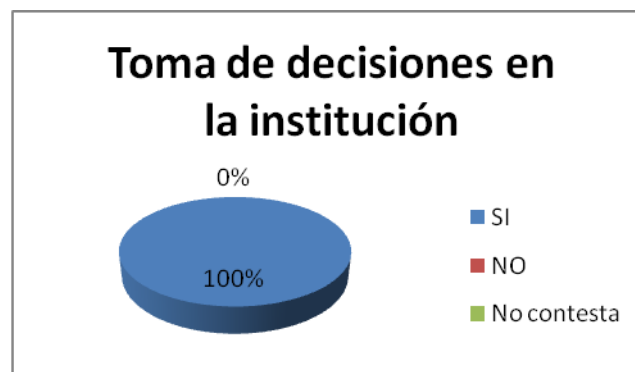
Como puede observarse existe la percepción unánime de que el psicólogo es útil para resolver conflictos internos.

Tabla No: 47

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	5	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 47



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Como puede observarse existe la percepción unánime de que el psicólogo es útil para agilizar el proceso de toma de decisiones de la organización.

Tabla No: 48

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	9	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 48



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP

Interpretación:

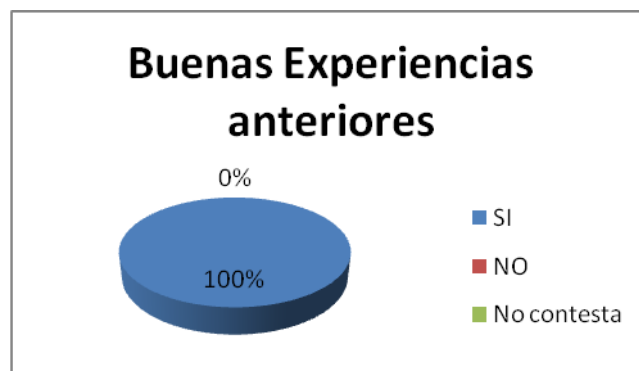
Como puede observarse existe la percepción unánime de que el psicólogo es ideal para realizar intervenciones pedagógicas.

Tabla No: 49

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 49



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

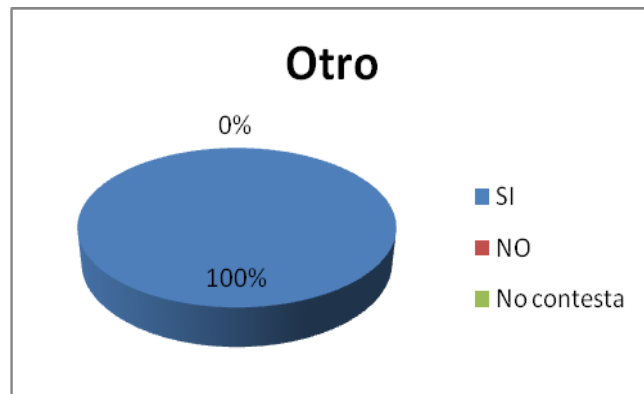
Interpretación:

Como puede observarse todos los consultados consideran que el tener un psicólogo ha sido una experiencia positiva.

Tabla No: 50

Otro		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 50

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Todos los consultados se pronunciaron adicionalmente por otras cualidades que se observa al tener sicólogo organizacional.

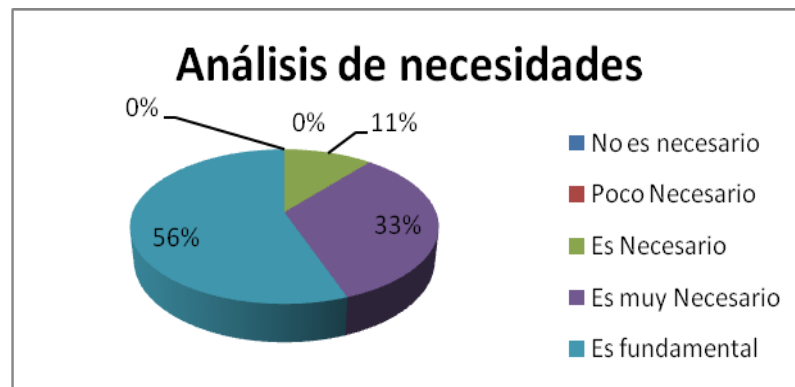
2. Que competencias se necesita en las instituciones

Tabla No: 51

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,11111
Es muy Necesario	3	33,33333
Es fundamental	5	55,55556
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 51



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

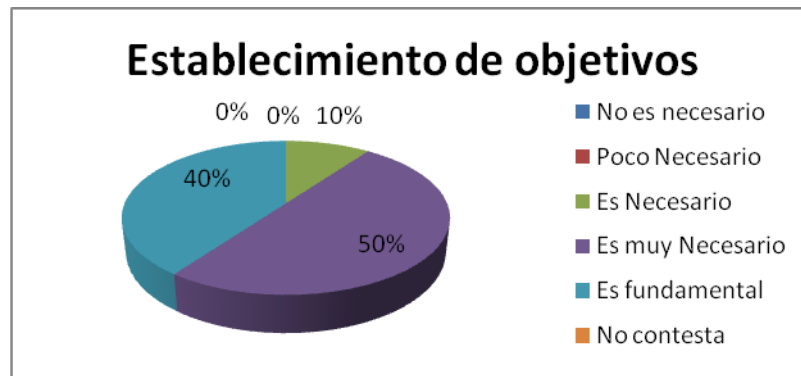
Tabla No: 52

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,11111
Es muy Necesario	5	55,55556
Es fundamental	4	44,44444
No contesta		0
TOTAL	10	111,1111

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 52



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

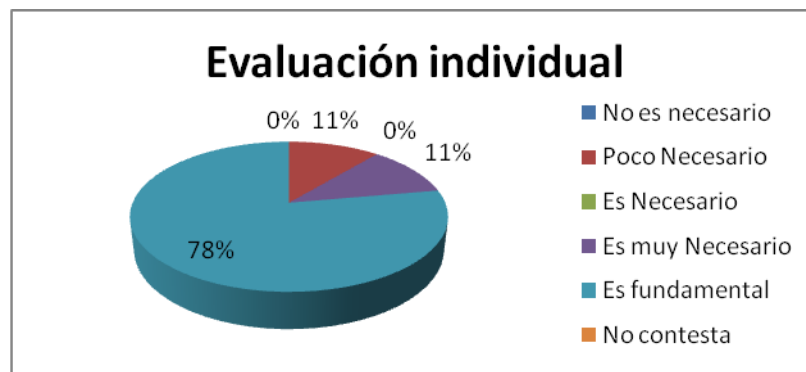
Tabla No: 53

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	11,111111
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	11,111111
Es fundamental	7	77,77778
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 53



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

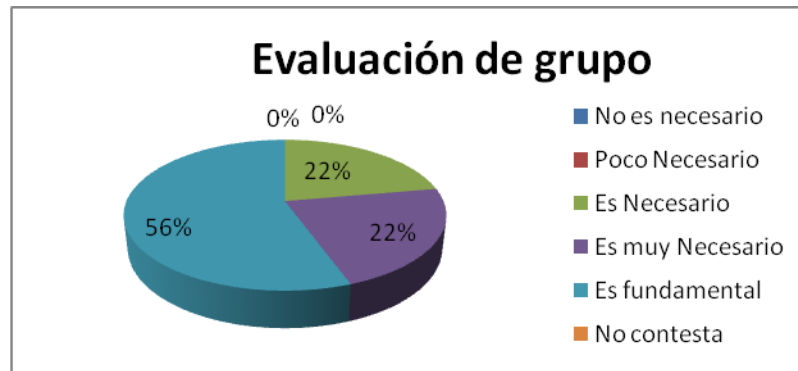
Tabla No: 54

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	22,22222
Es muy Necesario	2	22,22222
Es fundamental	5	55,55556
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 54



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

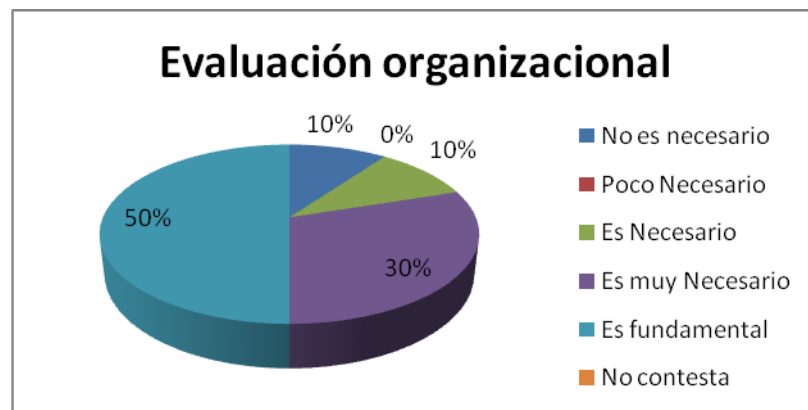
Tabla No: 55

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	11,111111
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,111111
Es muy Necesario	3	33,333333
Es fundamental	5	55,555556
No contesta		0
TOTAL	10	111,11111

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 55



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

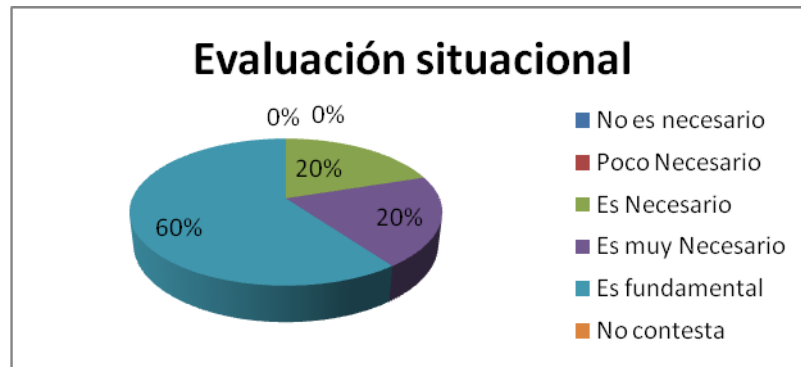
El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

Tabla No: 56

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	22,22222
Es muy Necesario	2	22,22222
Es fundamental	6	66,66667
No contesta		0
TOTAL	10	111,1111

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 56



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

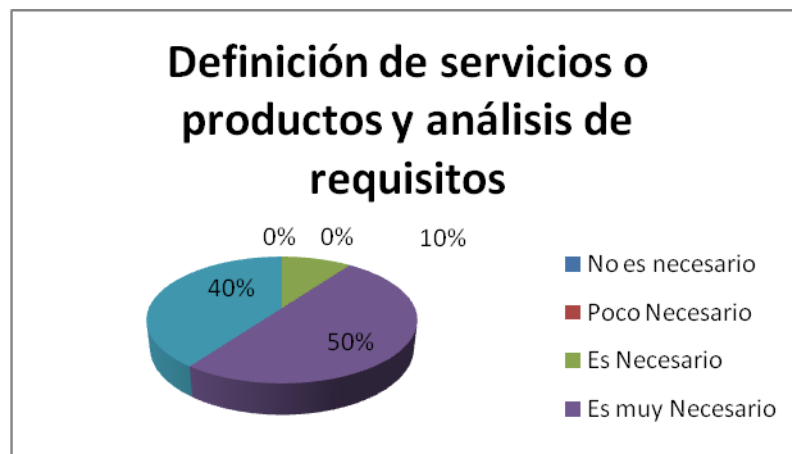
El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

Tabla No: 57

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,11111
Es muy Necesario	5	55,55556
Es fundamental	4	44,44444
No contesta		0
TOTAL	10	111,1111

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 57



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

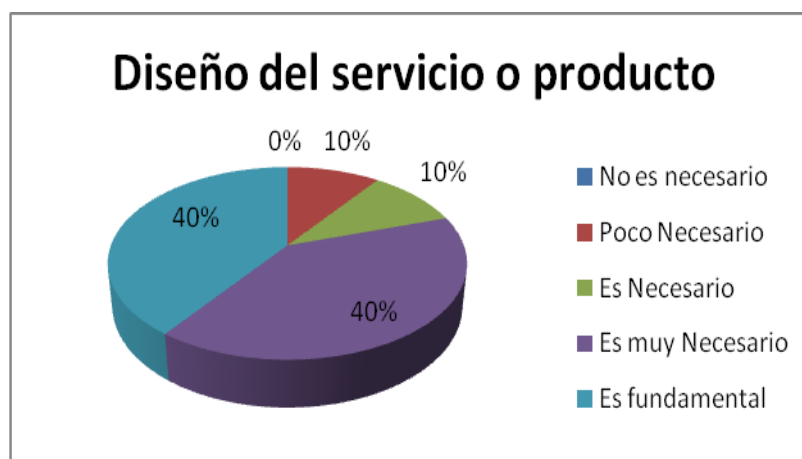
Tabla No: 58

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	11,111111
Es Necesario	1	11,111111
Es muy Necesario	4	44,444444
Es fundamental	4	44,444444
No contesta		0
TOTAL	10	111,1111

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 58



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

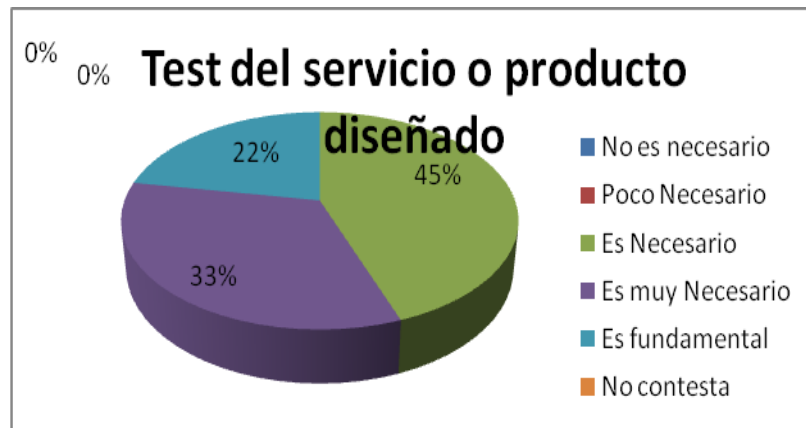
El desarrollo de esta competencia no es prioritaria, aunque si se considera importante para la mayoría de los consultados en la investigación efectuada

Tabla No: 59

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	44,44444
Es muy Necesario	3	33,33333
Es fundamental	2	22,22222
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 59



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

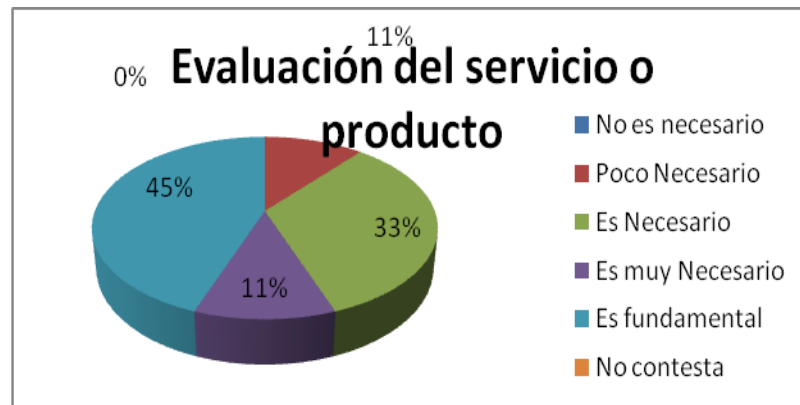
El desarrollo de esta competencia no es prioritaria, aunque si se considera importante para la mayoría de los consultados en la investigación efectuada

Tabla No: 60

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	11,111111
Es Necesario	3	33,333333
Es muy Necesario	1	11,111111
Es fundamental	4	44,444444
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 60



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

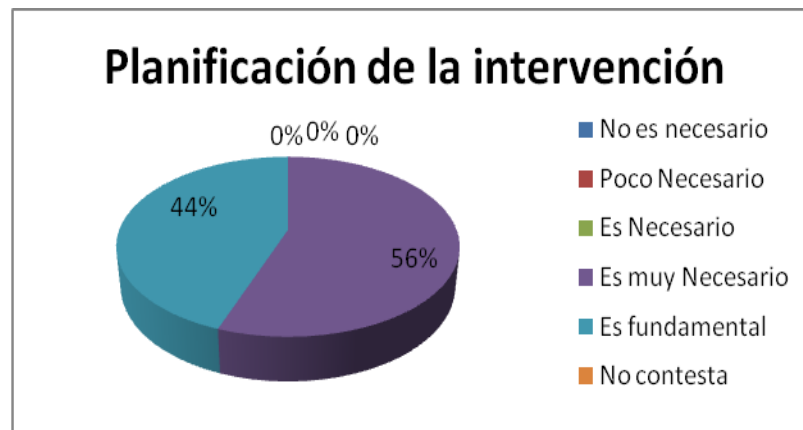
Tabla No: 61

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	55,55556
Es fundamental	4	44,44444
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 61



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

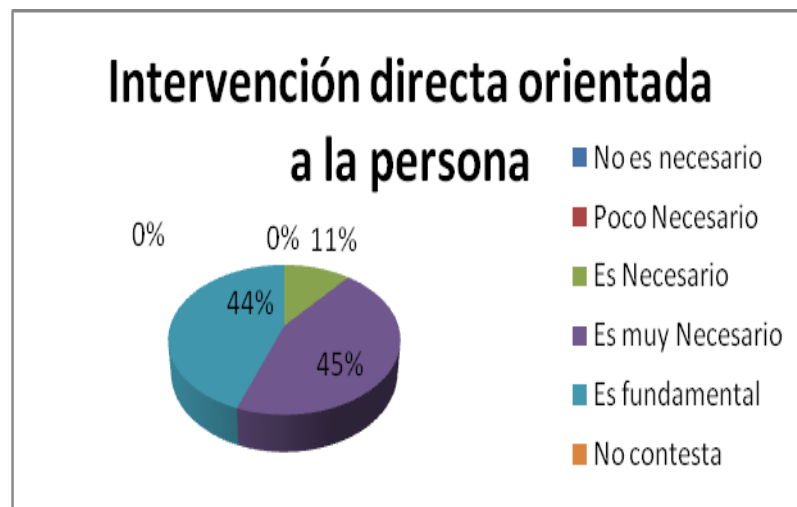
El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

Tabla No: 62

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,11111
Es muy Necesario	4	44,44444
Es fundamental	4	44,44444
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 62



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

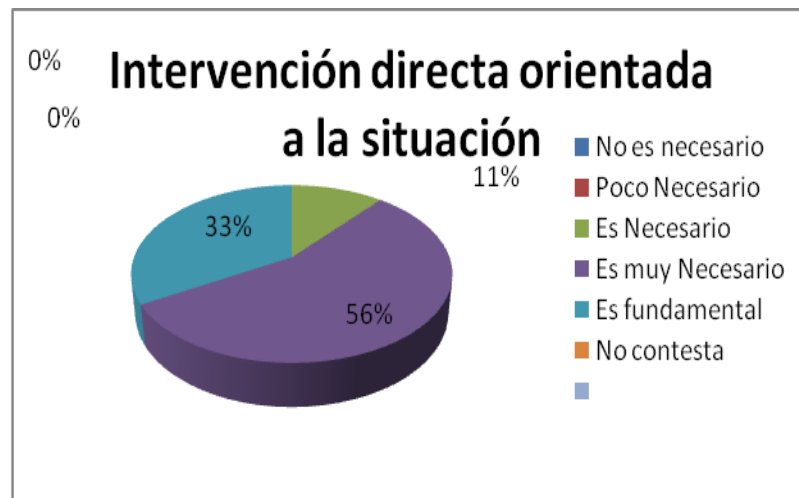
El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

Tabla No: 63

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,11111
Es muy Necesario	5	55,55556
Es fundamental	3	33,33333
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 63



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

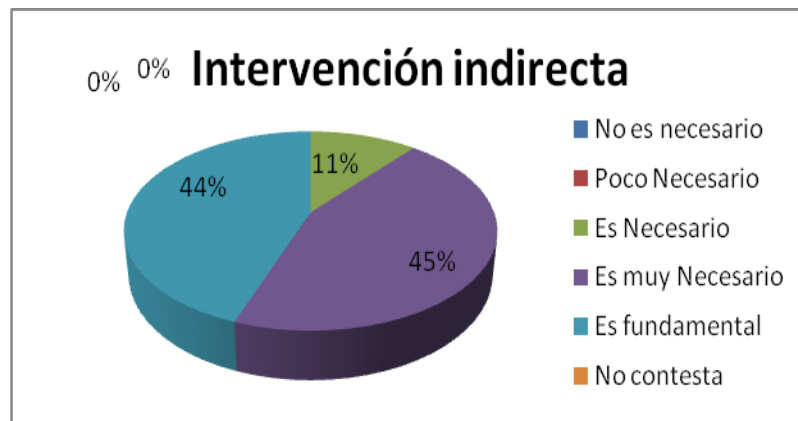
Tabla No: 64

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,111111
Es muy Necesario	4	44,44444
Es fundamental	4	44,44444
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 64



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

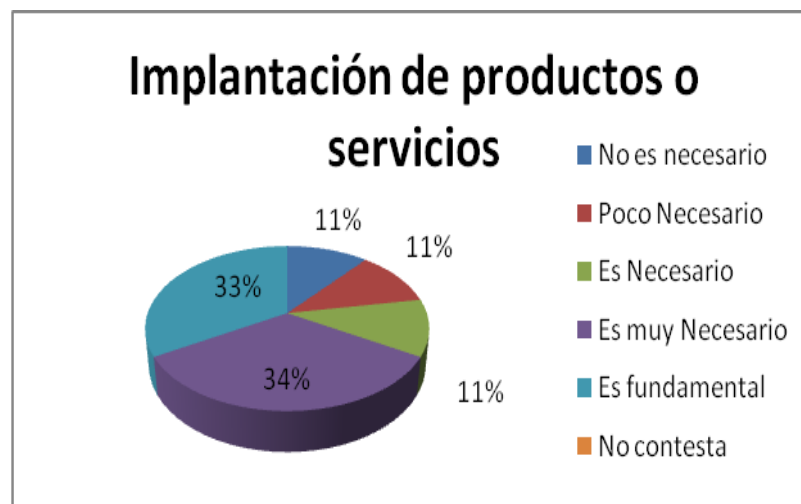
El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

Tabla No: 65

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	11,111111
Poco Necesario	1	11,111111
Es Necesario	1	11,111111
Es muy Necesario	3	33,333333
Es fundamental	3	33,333333
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 65



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

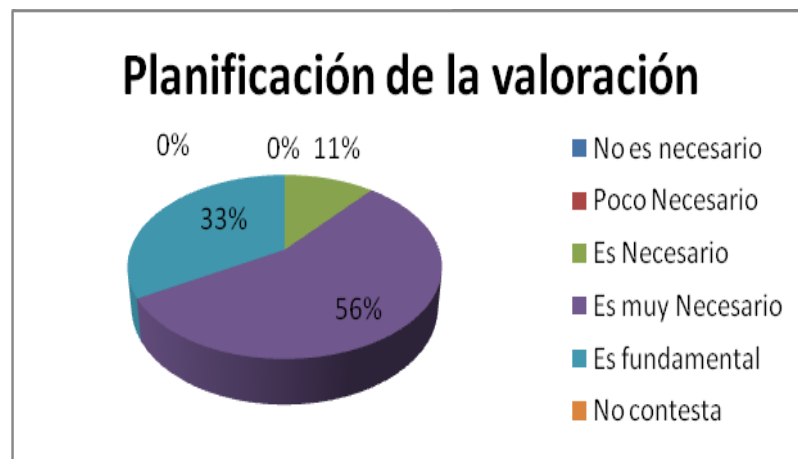
Tabla No: 66

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,11111
Es muy Necesario	5	55,55556
Es fundamental	3	33,33333
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 66



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia no es prioritaria, aunque si se considera importante para la mayoría de los consultados en la investigación efectuada

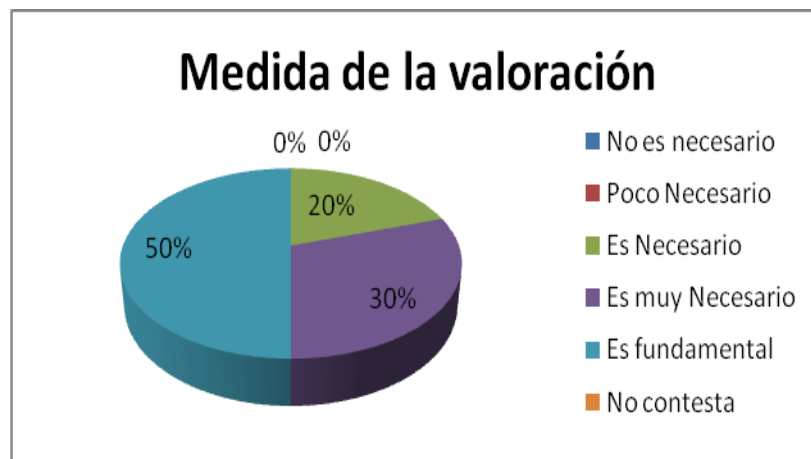
Tabla No: 67

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	22,22222
Es muy Necesario	3	33,33333
Es fundamental	5	55,55556
No contesta		0
TOTAL	10	111,1111

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 67



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

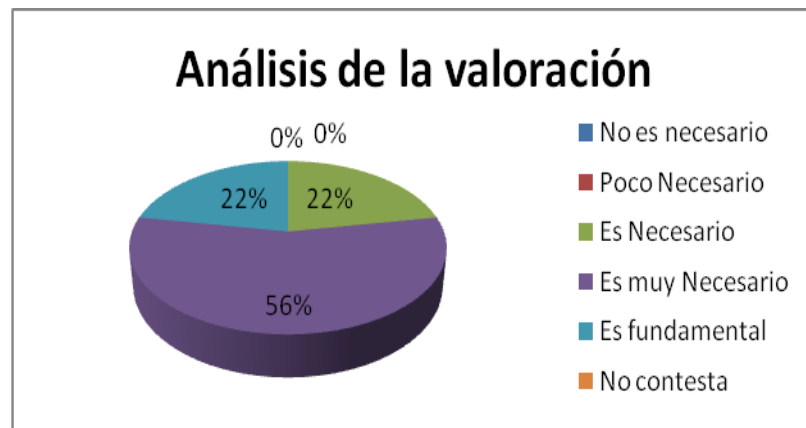
Tabla No: 68

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	22,22222
Es muy Necesario	5	55,55556
Es fundamental	2	22,22222
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 68



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

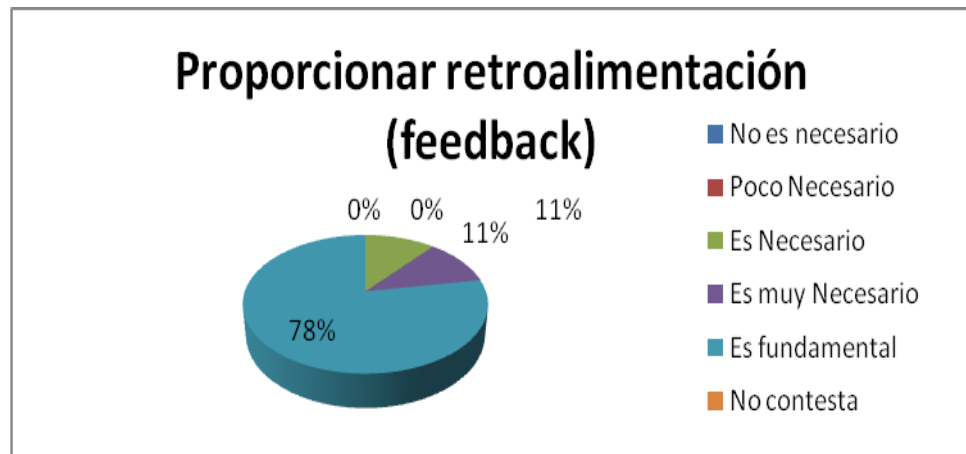
El desarrollo de esta competencia no es prioritaria, aunque si se considera importante para la mayoría de los consultados en la investigación efectuada.

Tabla No: 69

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,11111
Es muy Necesario	1	11,11111
Es fundamental	7	77,77778
No contesta		0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 69



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

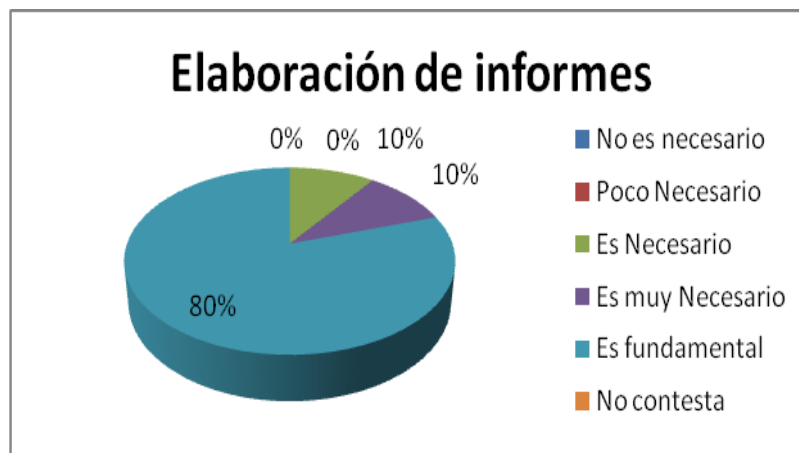
Tabla No: 70

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	11,11111
Es muy Necesario	1	11,11111
Es fundamental	8	88,88889
No contesta		0
TOTAL	10	111,1111

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 70



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

El desarrollo de esta competencia es prioritario para los consultados en la investigación efectuada.

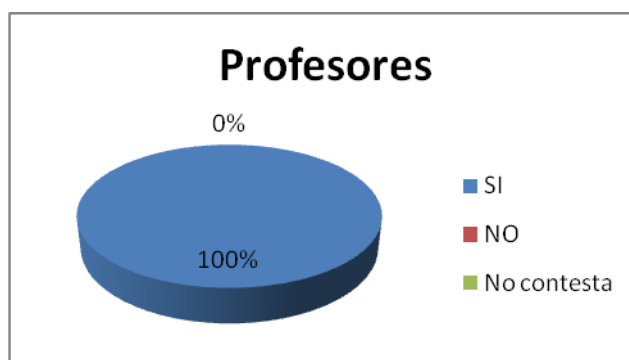
3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.

Tabla No: 71

Profesores		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 71



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este perfil es considerado adecuado por la mayoría de los consultados en este sector económico.

Tabla No: 72

Orientadores		
Opción	Fr	%
SI	8	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 72



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este perfil es considerado adecuado por la mayoría de los consultados en este sector económico.

Tabla No: 73

Consejeros		
Opción	Fr	%
SI	1	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	1	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 73



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este perfil es considerado adecuado por la mayoría de los consultados en este sector económico.

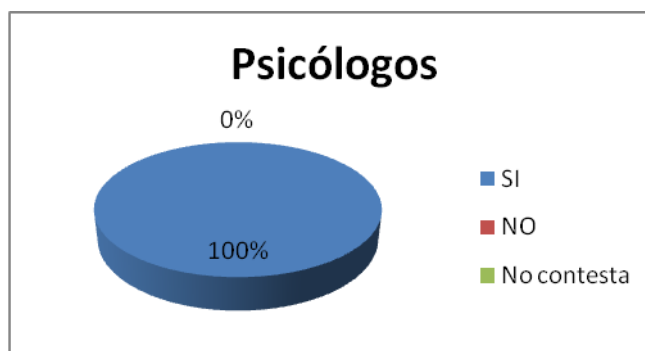
Tabla No: 74

Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	8	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CEP.

Gráfico No: 74



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas

Elaboración: CFP.

Interpretación:

Este perfil es considerado adecuado por la mayoría de los consultados en este sector económico.

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

Tabla No: 75

3.1		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 75



Fuente: Cuestionario Instituciones Educativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

En la mayoría de las instituciones consultadas, existe un psicólogo trabajando en el lugar como parte integrante de la nómina.

Instituciones de Salud Mental

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

Tabla No: 76

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

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 76



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

La mayoría de los consultados en este sector económico considera que es importante la participación de un psicólogo en la institución.

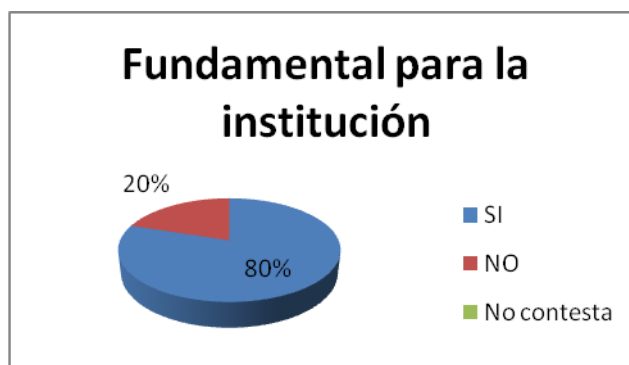
Porque Si:

Tabla No: 77

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	4	80
NO	1	20
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 77



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

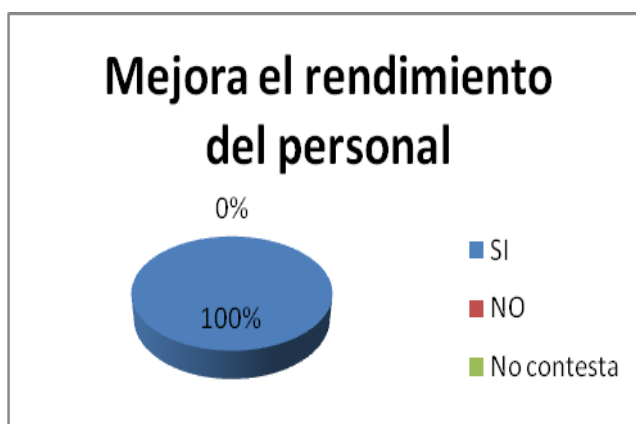
Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un psicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 78

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 78



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un psicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 79

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	6	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 79



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

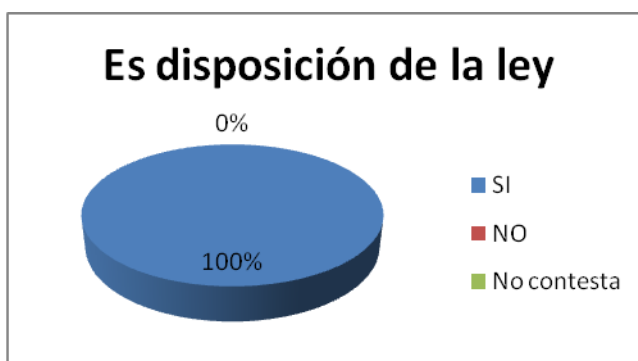
Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un sicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 80

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 80



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

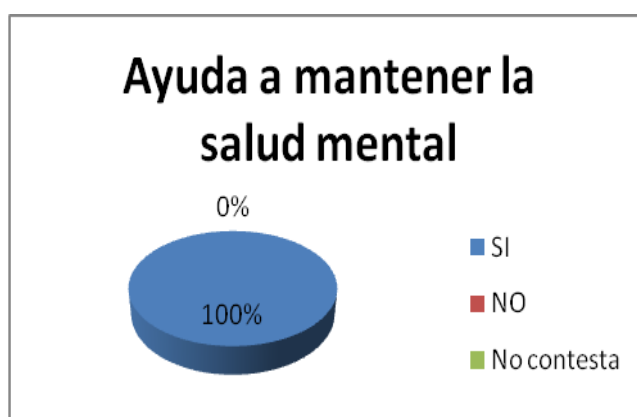
Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un psicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 81

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	5	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 81



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un psicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 82

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	4	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	4	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 82



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

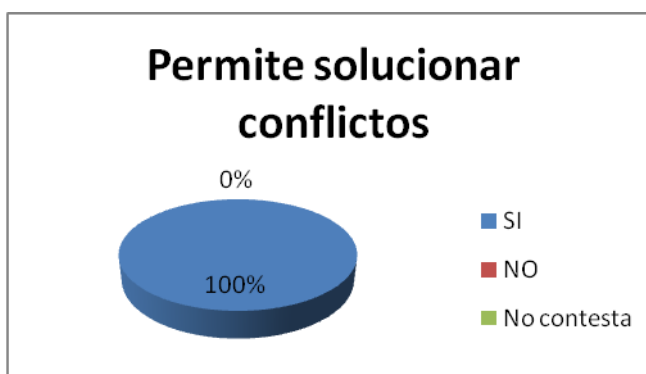
Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un psicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 83

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 83



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

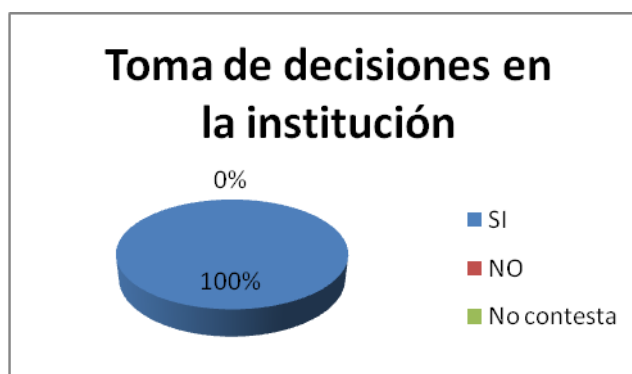
Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un sicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 84

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 84



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un psicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 85

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	4	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	4	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 85



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

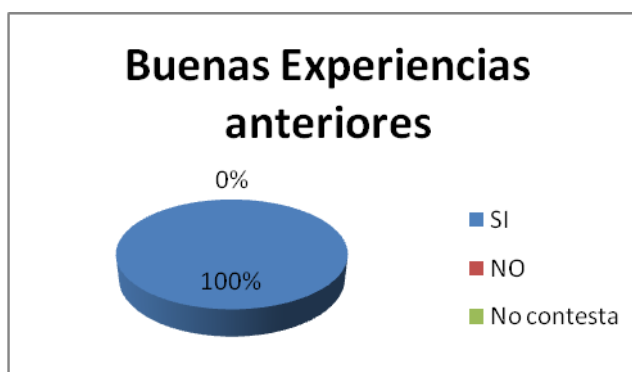
Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un psicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 86

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 86



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

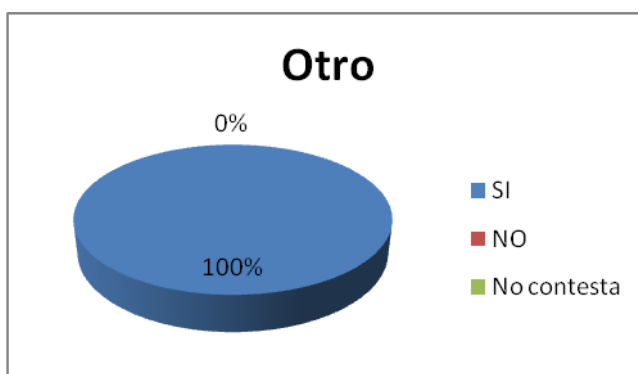
Este factor es señalado por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un psicólogo en el interior de la organización.

Tabla No: 87

Otro		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 87



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Otros factores también son señalados por la mayoría como una de las razones por las que se requiere un sicólogo en el interior de la organización.

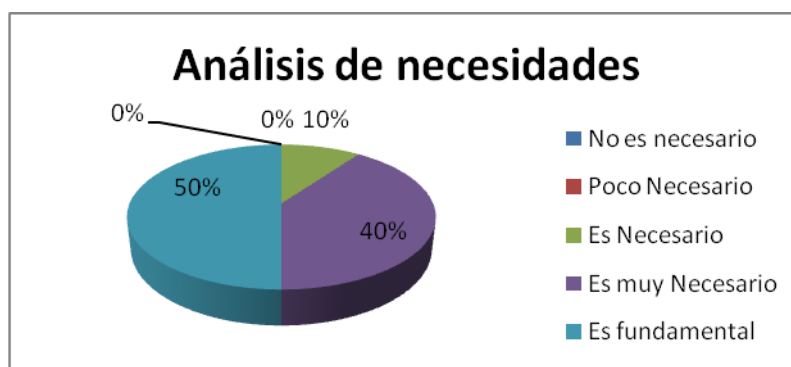
2. Que competencias se necesita en las instituciones

Tabla No: 88

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 88



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

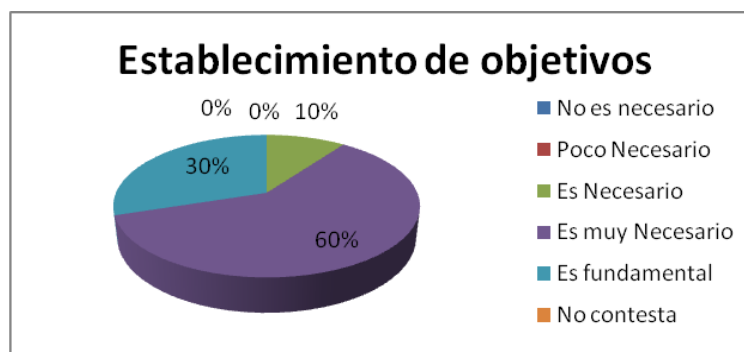
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 89

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 89



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

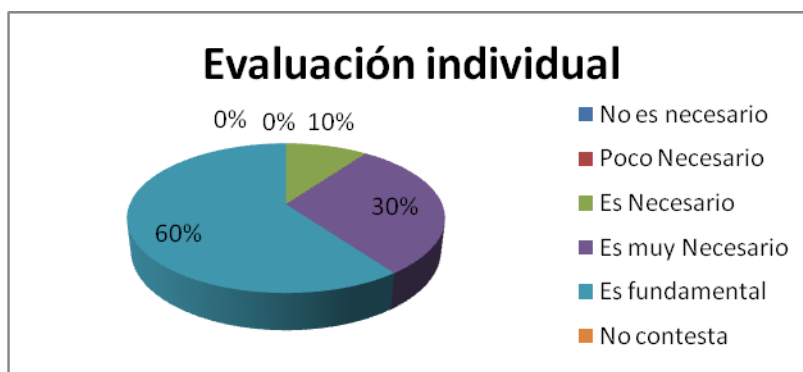
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 90

Evaluación individual		
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
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 90



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

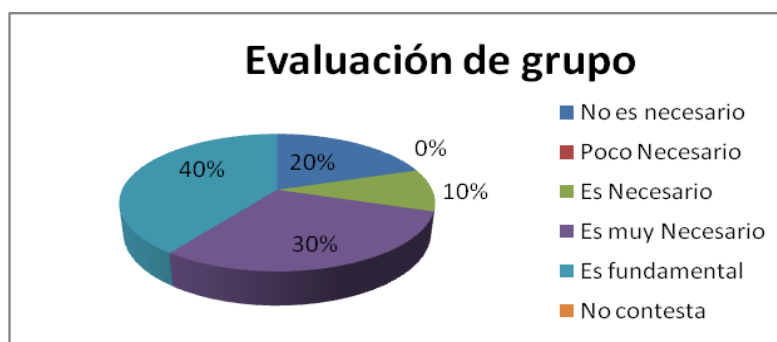
Este es considerado un factor fundamental para la el desarrollo de las actividades de un psicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 91

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 91



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

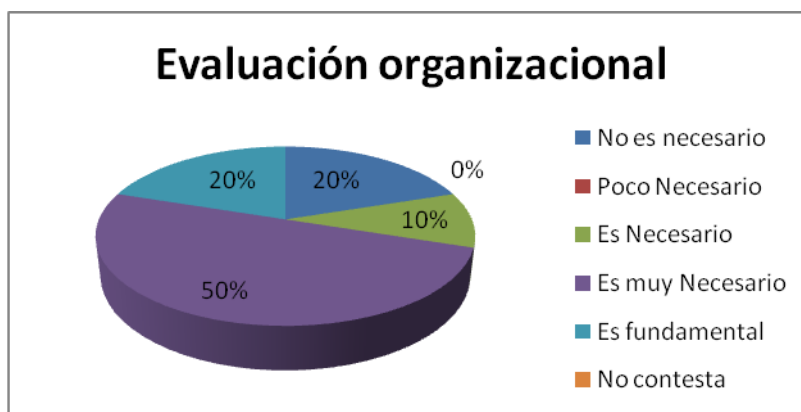
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 92

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 92



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

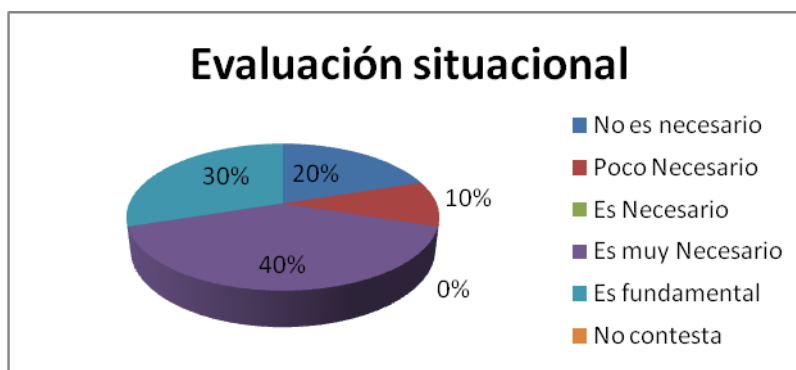
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 93

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	20
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 93



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

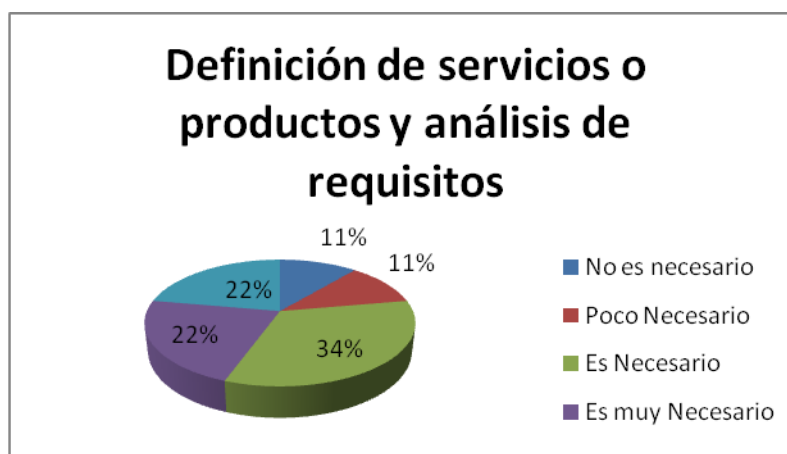
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 94

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 94



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

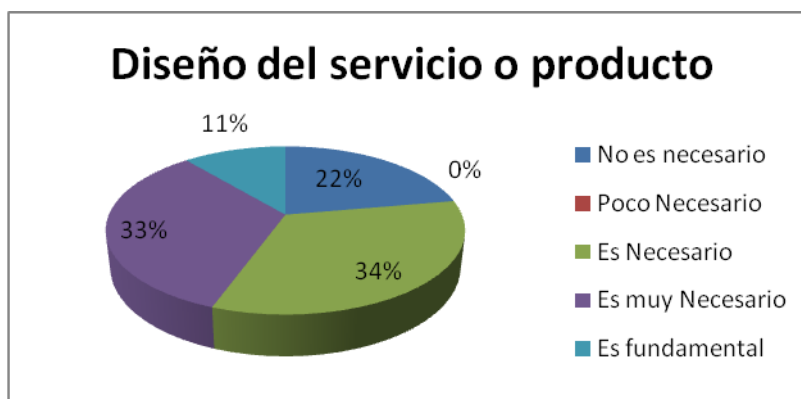
Este no es considerado un factor necesario o fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 95

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	1	10
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 95



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

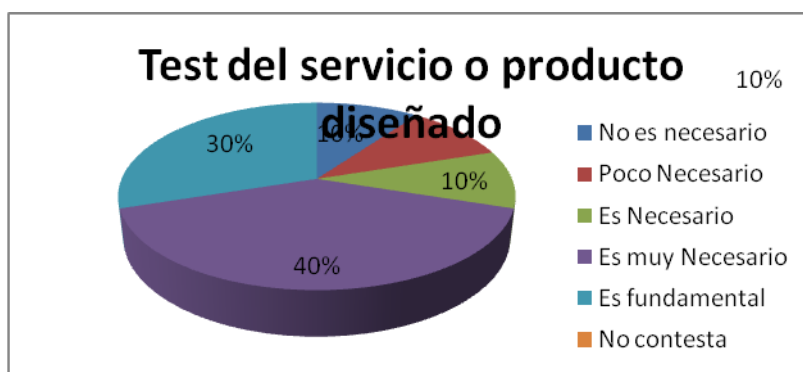
Este no es considerado un factor necesario o fundamental para el desarrollo de las actividades de un psicólogo al interior de la organización

Tabla No: 96

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 96



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

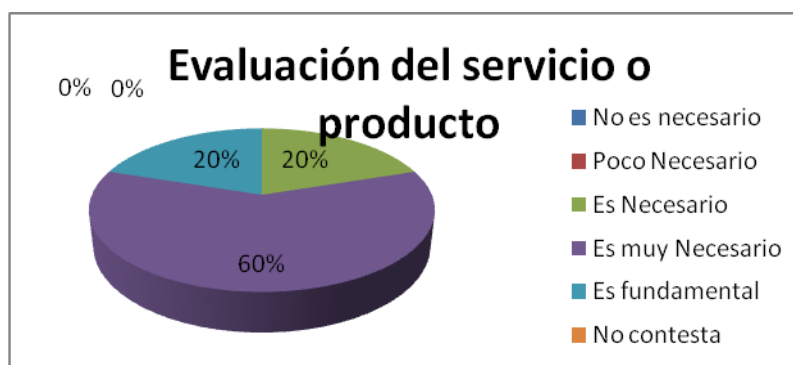
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 97

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 97



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

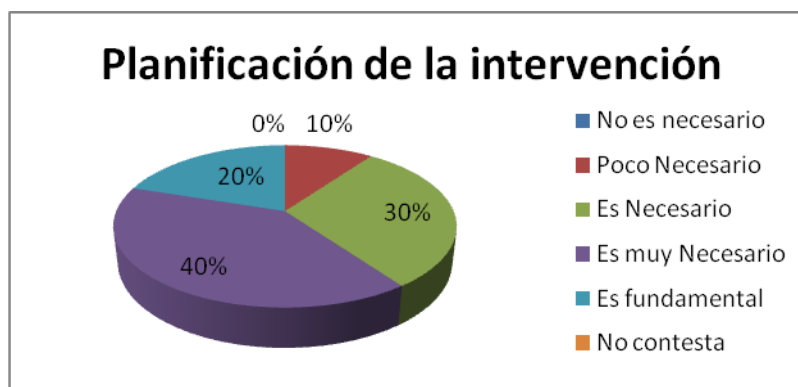
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 98

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 98



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

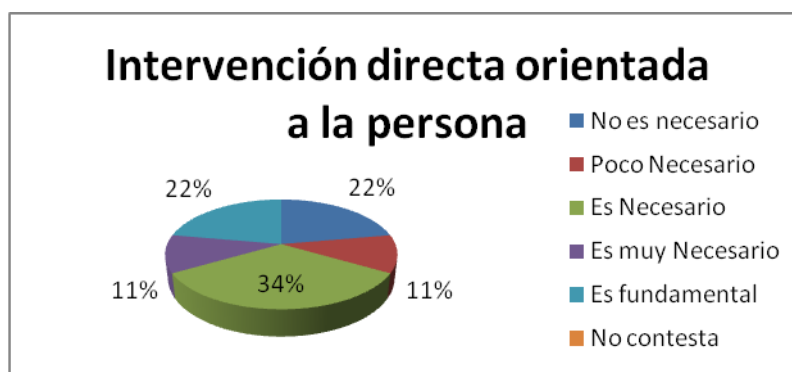
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 99

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	20
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 99



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

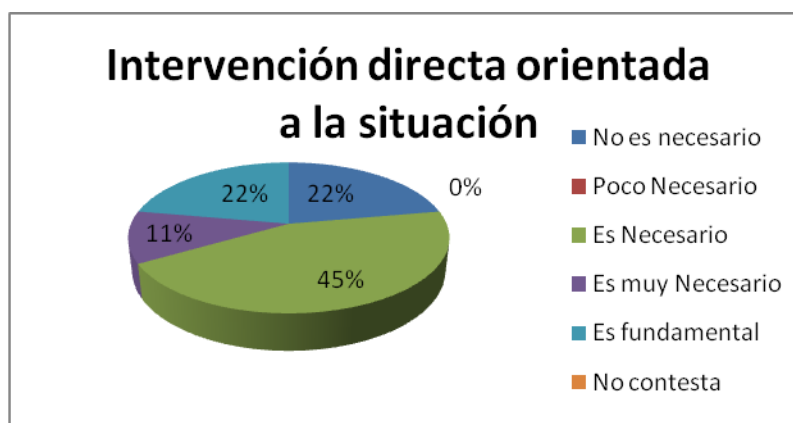
Este no es considerado un factor necesario o fundamental para el desarrollo de las actividades de un psicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 100

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	9	90

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 100



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CFP

Interpretación:

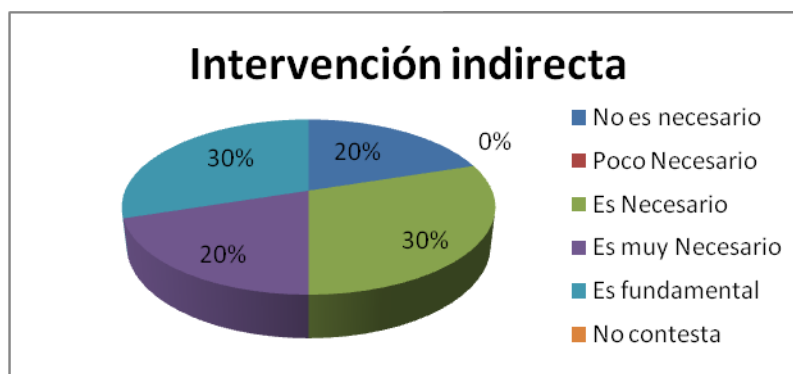
Este no es considerado un factor necesario o fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 101

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 101



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

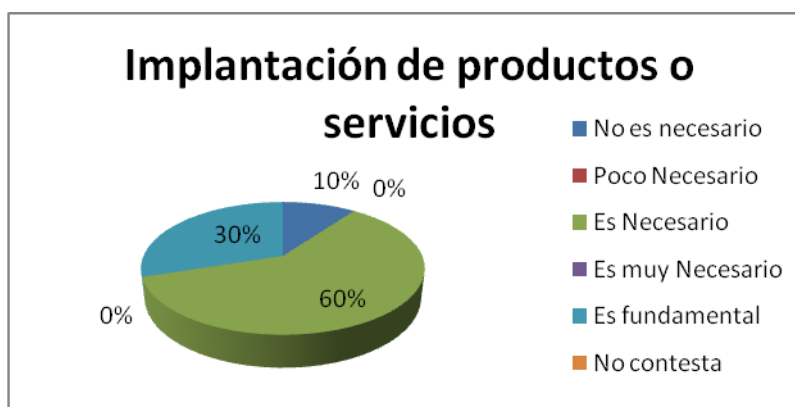
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 102

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	60
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 102



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

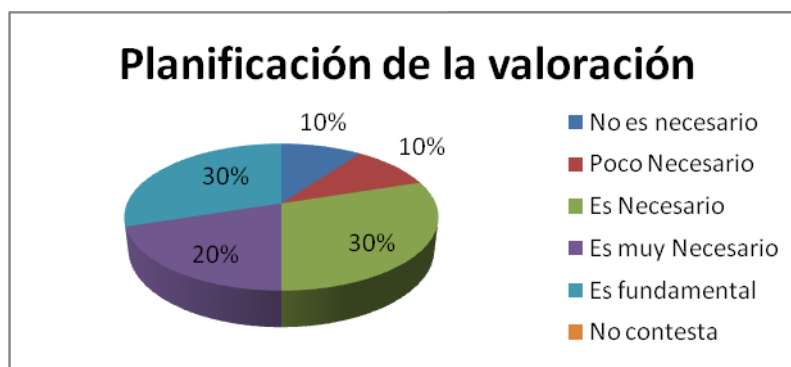
Este no es considerado un factor necesario o fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 103

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 103



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

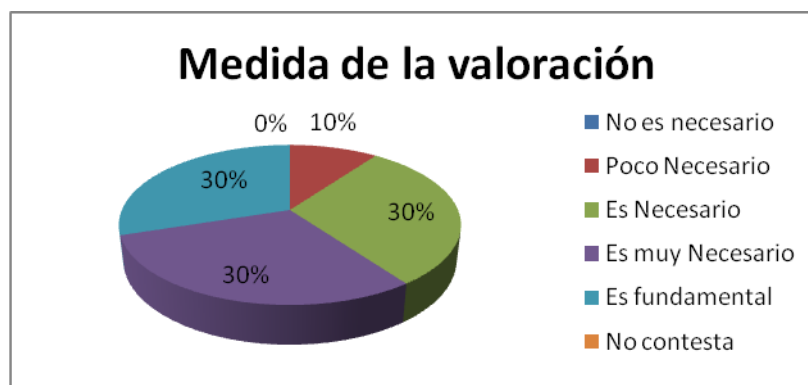
Este no es considerado un factor necesario o fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 104

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 104



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

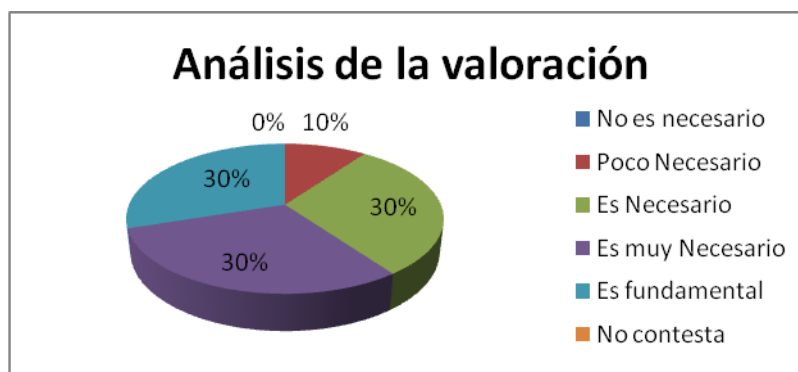
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 105

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 105



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

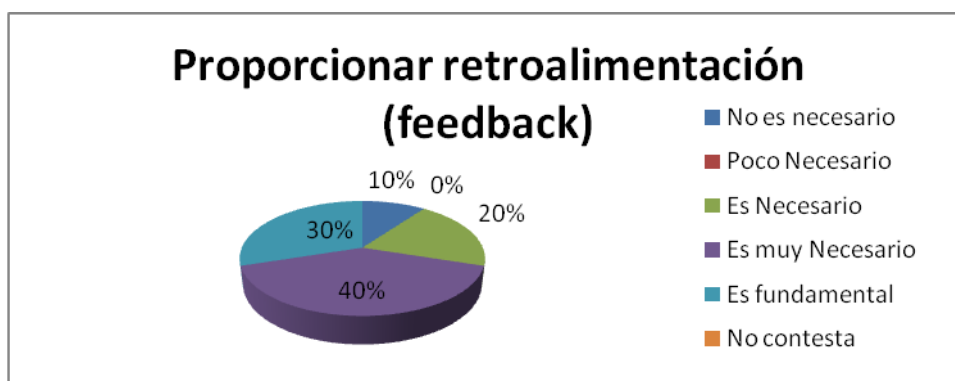
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 106

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 106



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

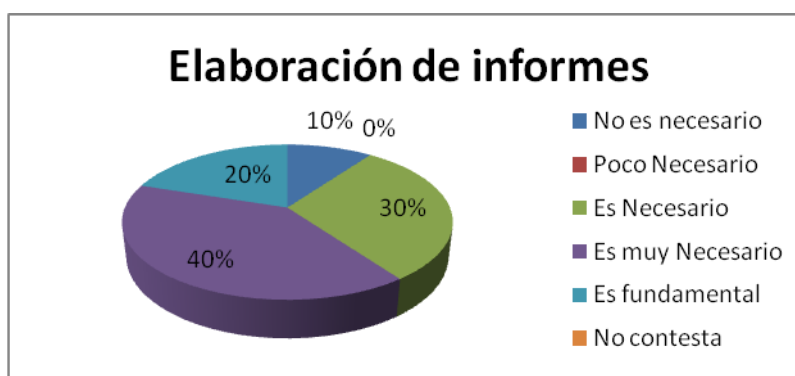
Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

Tabla No: 107

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 107



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este es considerado un factor necesario pero no fundamental para la el desarrollo de las actividades de un sicólogo al interior de la organización.

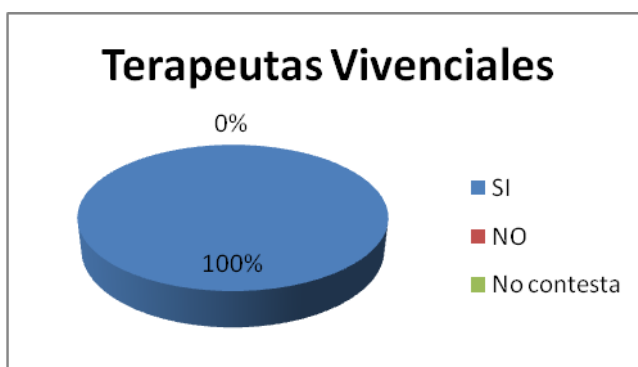
3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.

Tabla No: 108

Terapeutas Vivenciales		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 108



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

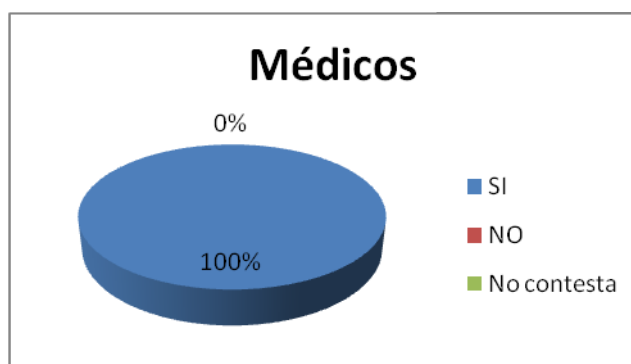
Este se considera un perfil ideal para llevar a cabo las actividades inherentes a la gestión de salud mental y entorno laboral en la organización.

Tabla No: 109

Médicos		
Opción	Fr	%
SI	1	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	1	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 109



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

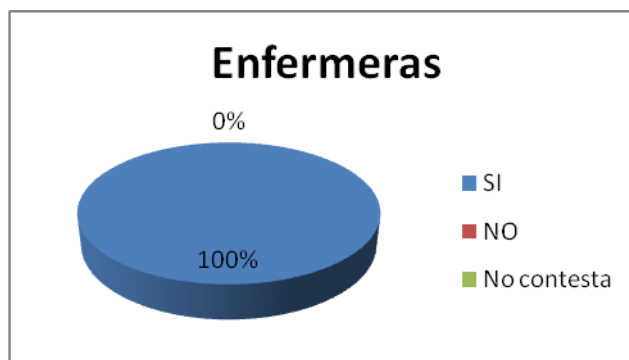
Este se considera un perfil ideal para llevar a cabo las actividades inherentes a la gestión de salud mental y entorno laboral en la organización.

Tabla No: 110

Enfermeras		
Opción	Fr	%
SI	1	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	1	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP

Gráfico No: 110



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

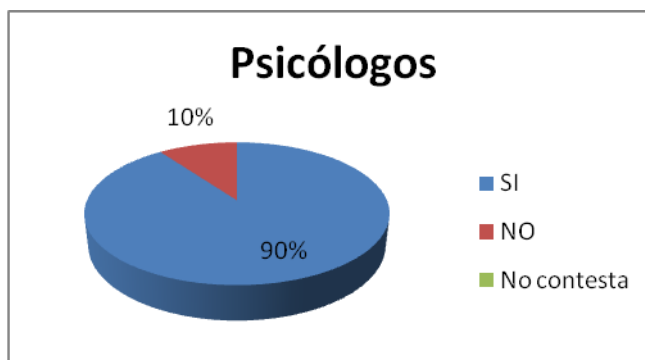
Este se considera un perfil ideal para llevar a cabo las actividades inherentes a la gestión de salud mental y entorno laboral en la organización.

Tabla No: 111

Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP

Gráfico No: 111



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

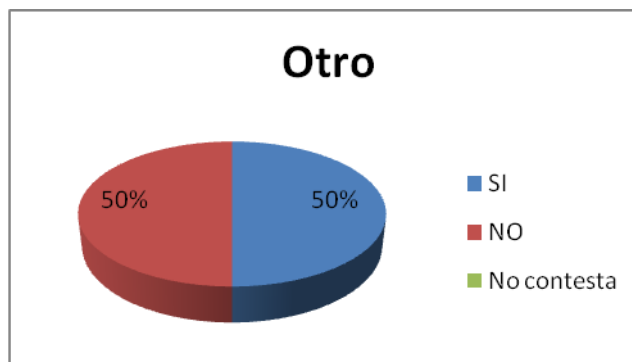
Este se considera un perfil ideal para llevar a cabo las actividades inherentes a la gestión de salud mental y entorno laboral en la organización, aunque el criterio no es unánime.

Tabla No: 112

Otro		
Opción	Fr	%
SI	1	50
NO	1	50
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP

Gráfico No: 112



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Existen ciertas percepciones de otras carreras relacionadas en la mayoría de consultados.

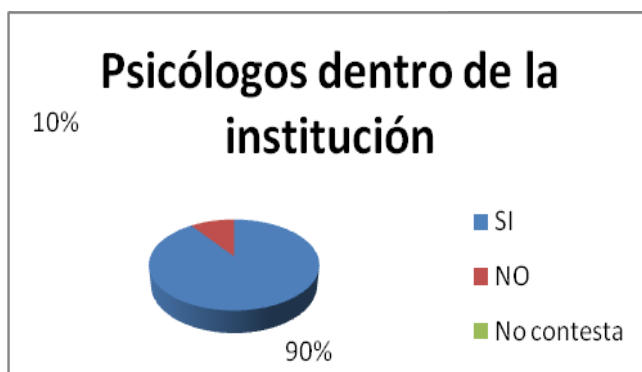
4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Tabla No: 113

3.1		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Gráfico No: 113



Fuente: Cuestionario Instituciones de Salud Mental
Elaboración: CEP.

Interpretación:

En la mayoría de consultados, existe un psicólogo trabajando como parte de la nómina de la organización.

Instituciones Alternativas

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

Tabla No: 114

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	4	80
NO	1	20
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 114



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

La mayoría acepta la necesidad de la contar con un sicólogo como parte integrante de la organización.

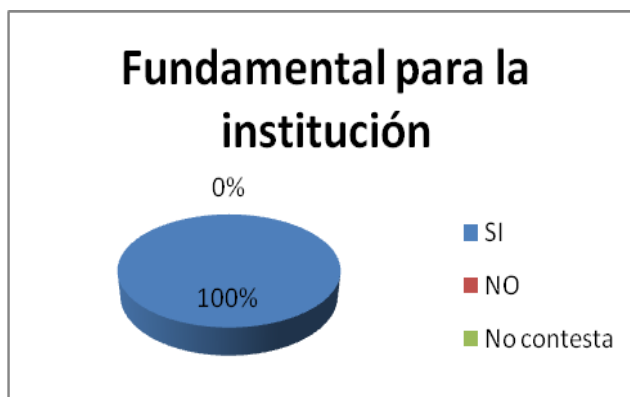
Porque Si

Tabla No: 115

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 115



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 116

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 116



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 117

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 117



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

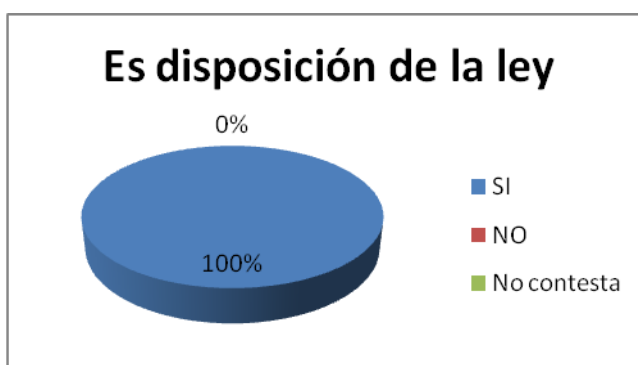
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 118

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 118



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

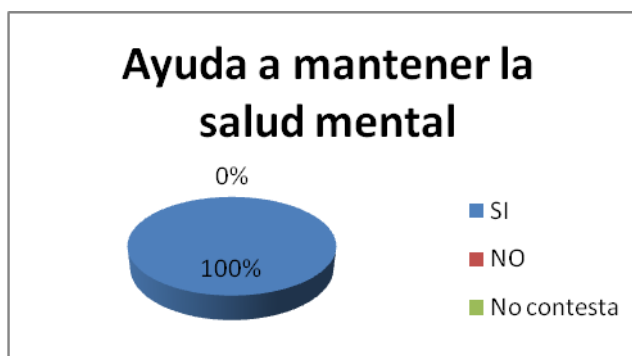
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 119

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	4	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	4	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 119



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 120

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 120



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

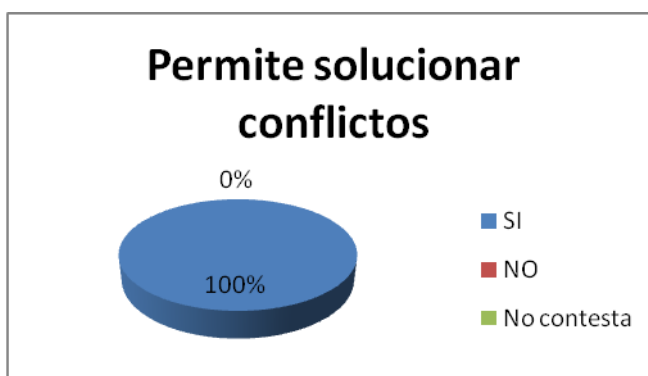
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 121

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	3	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 121



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

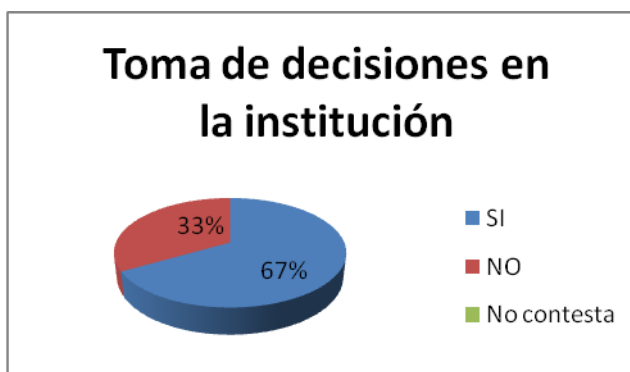
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 122

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	66,6666667
NO	1	33,3333333
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 122



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Este es un factor que no se considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 123

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	2	66,6666667
NO	1	33,3333333
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 123



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

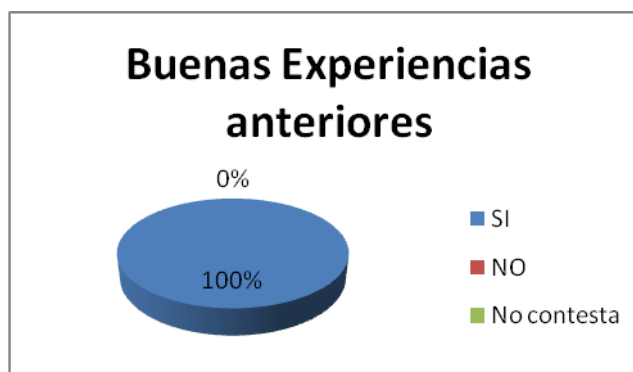
Este es un factor que no se considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 124

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	2	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 124



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Interpretación:

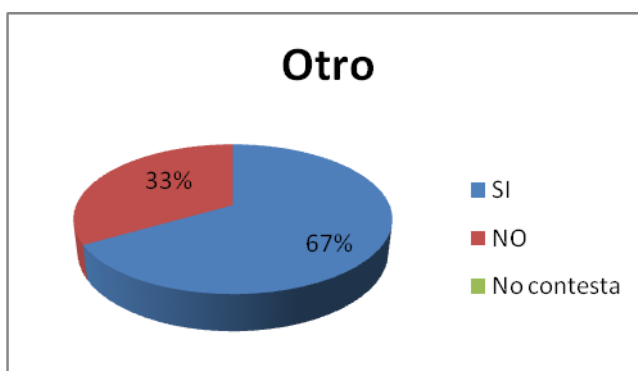
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 125

Otro		
Opción	Fr	%
SI	2	66,6666667
NO	1	33,3333333
No contesta		0
TOTAL	3	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 125



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

Existen otros factores que el público meta de este segmento considerarse deben considerarse como competencias básicas de psicología.

2. Que competencias se necesita en las instituciones

Tabla No: 126

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	5	100
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 126



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

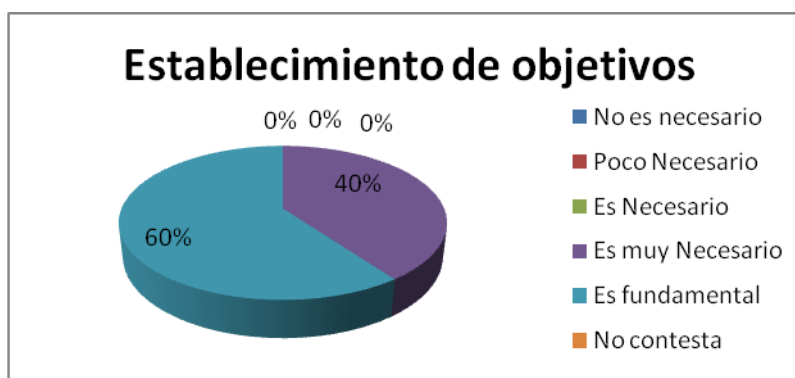
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 127

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 127



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

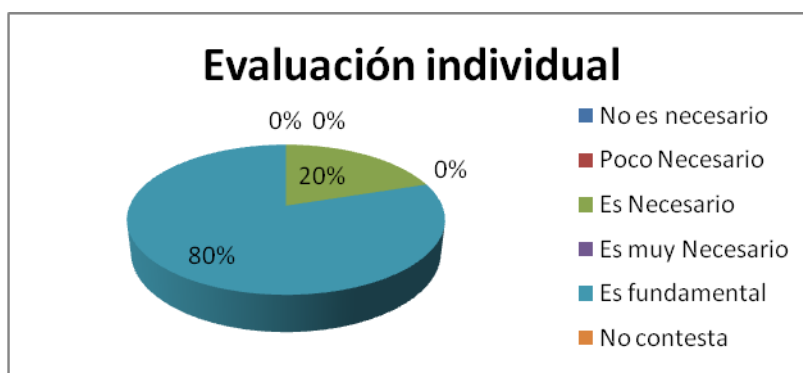
Este es un factor que la mayoría no considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 128

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 128



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

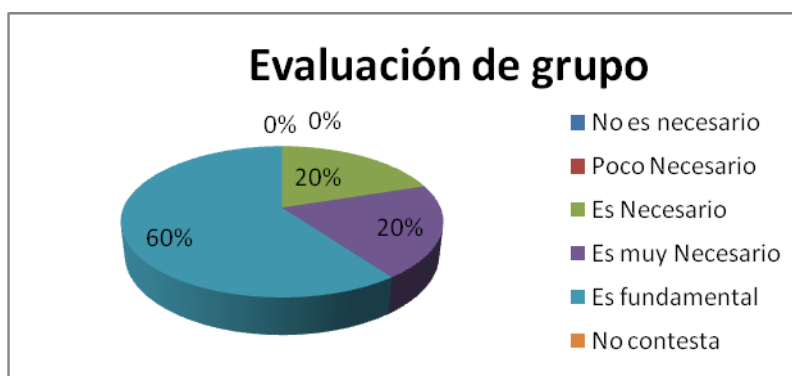
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 129

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 129



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

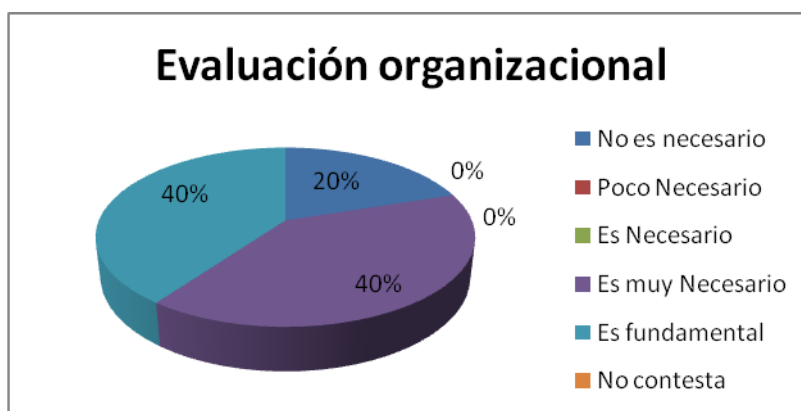
Este es un factor que la mayoría no considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 130

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

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 130



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

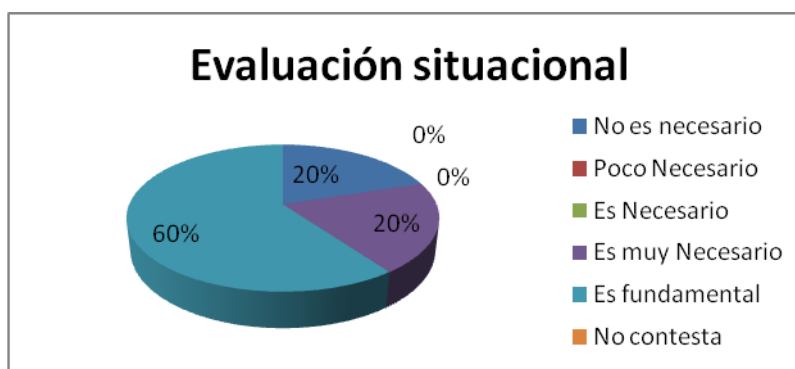
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 131

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 131



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

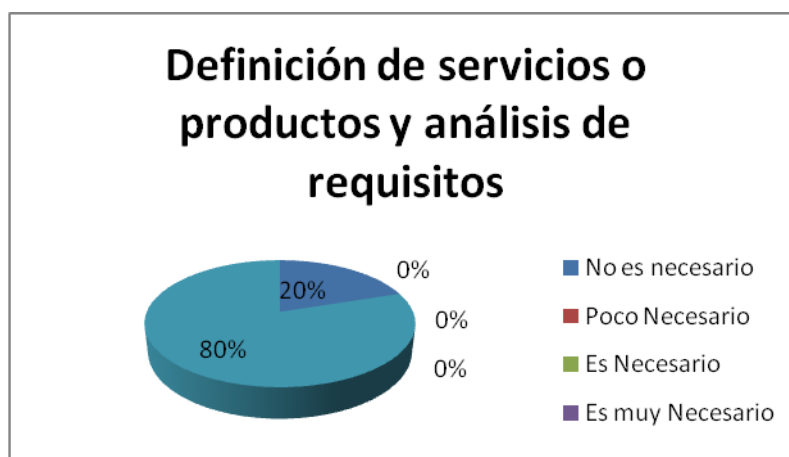
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 132

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 132



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

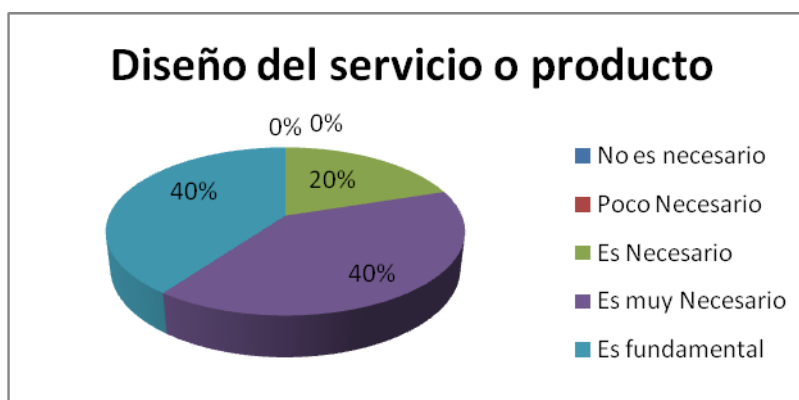
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 133

Diseño del servicio o producto		
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
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 133



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

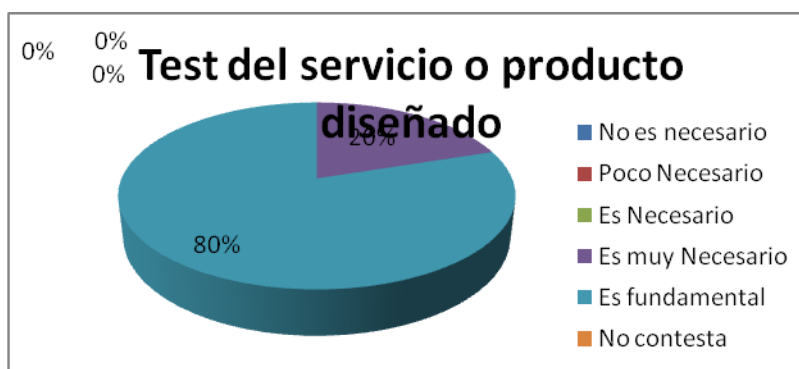
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 134

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 134



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

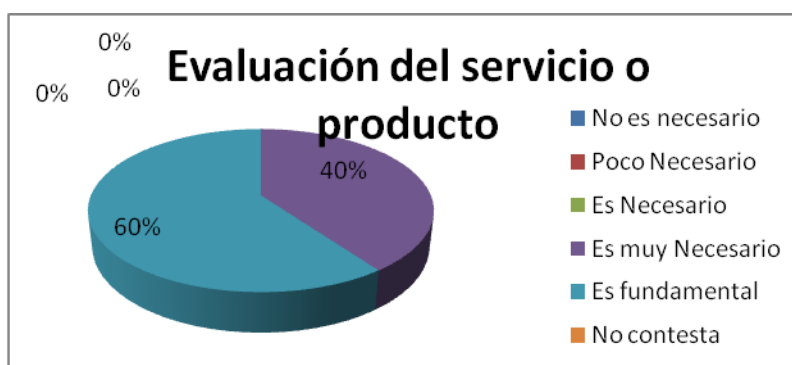
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 135

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

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 135



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

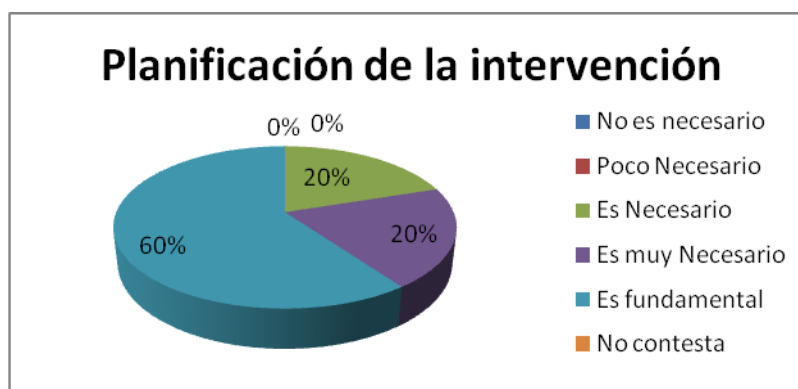
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 136

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 136



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Interpretación:

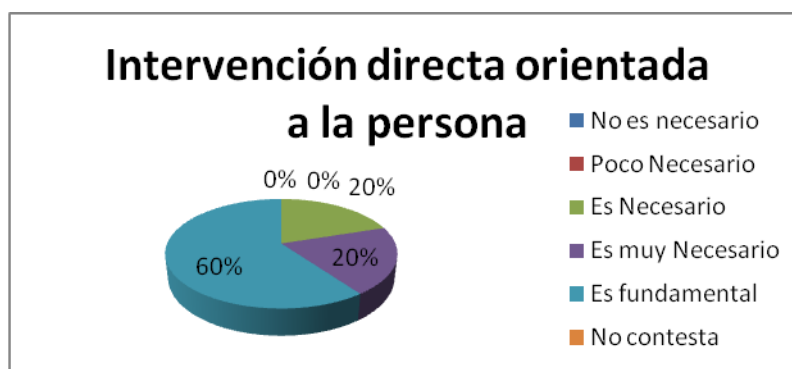
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 137

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 137



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

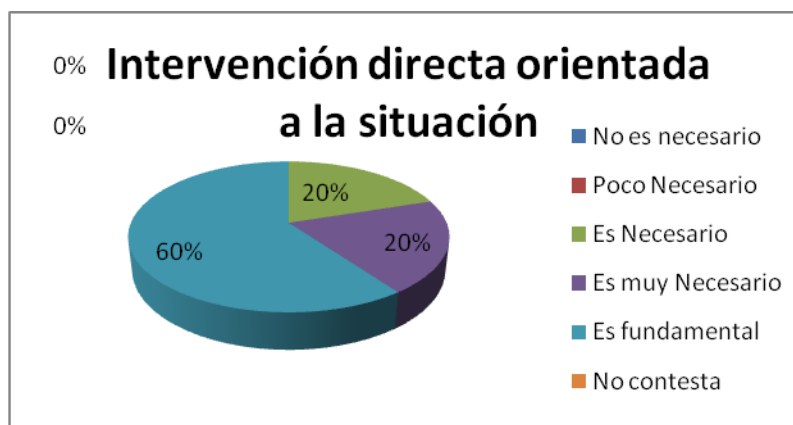
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 138

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 138



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

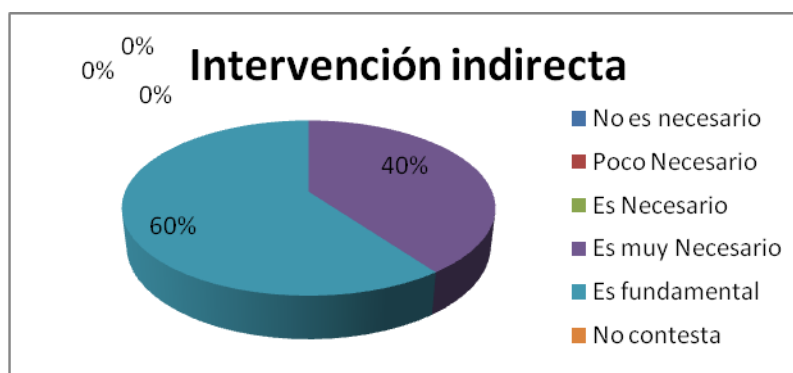
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 139

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 139



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

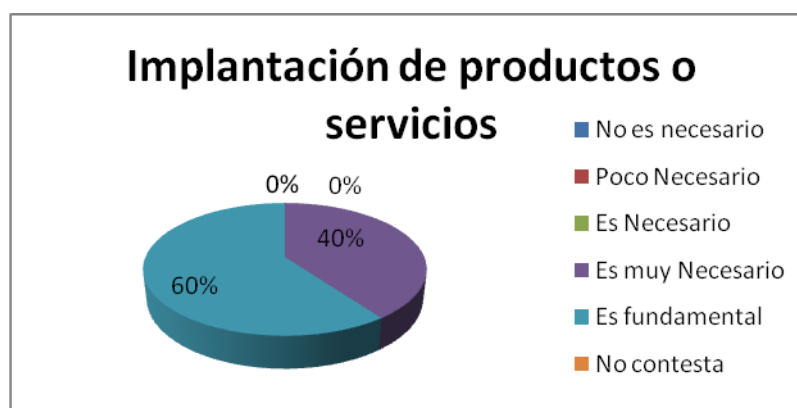
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 140

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 140



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

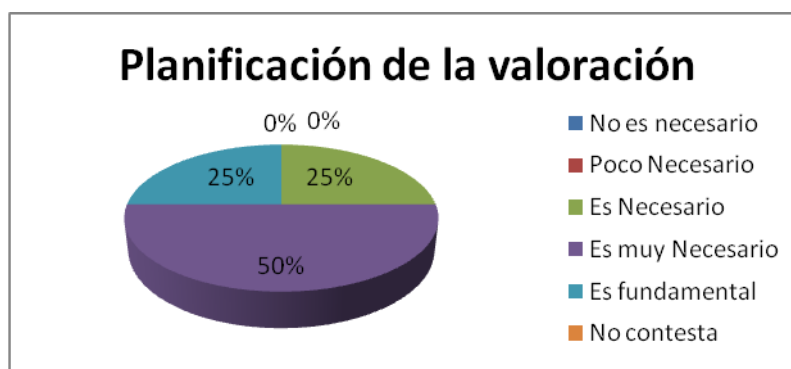
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 141

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	1	20
No contesta		0
TOTAL	4	80

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 141



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

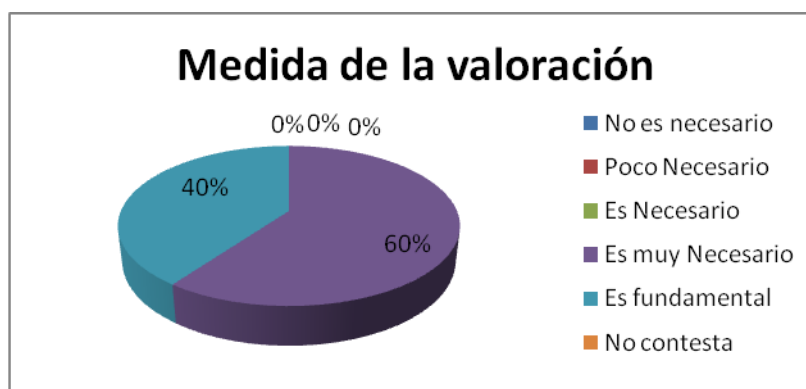
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 142

Medida de la valoración		
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
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 142



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

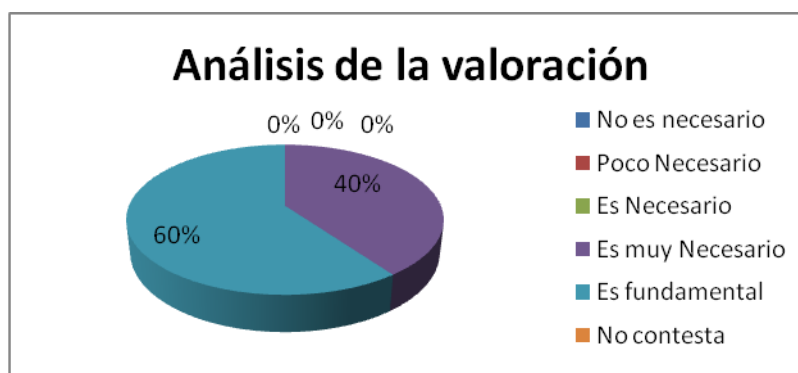
Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 143

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 143



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

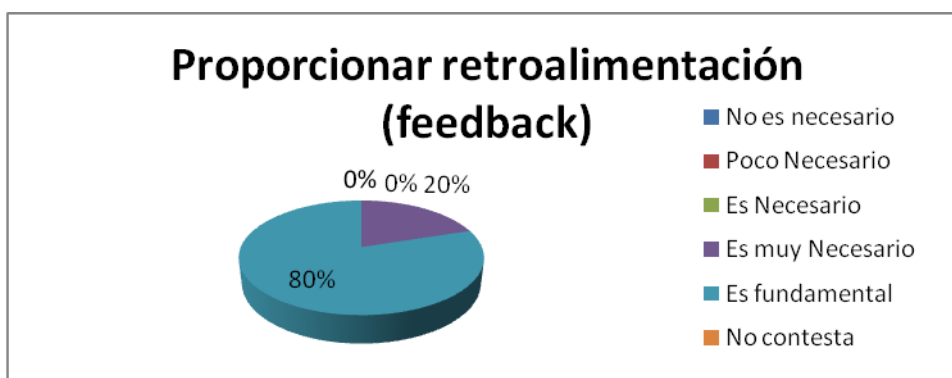
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 144

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 144



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

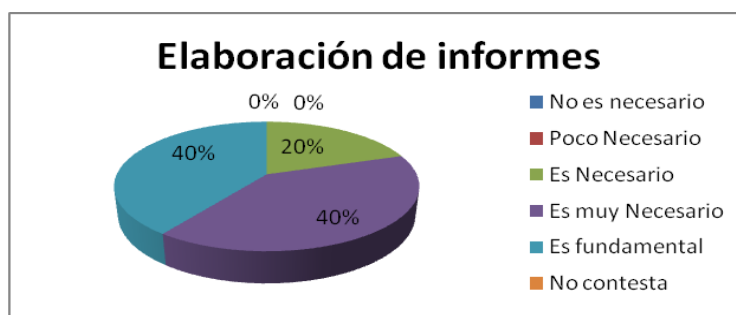
Este es un factor que la mayoría considera fundamental para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

Tabla No: 145

Elaboración de informes		
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
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 145



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CFP

Interpretación:

Este es un factor que la mayoría considera necesario para la contratación de un psicólogo como parte de la organización.

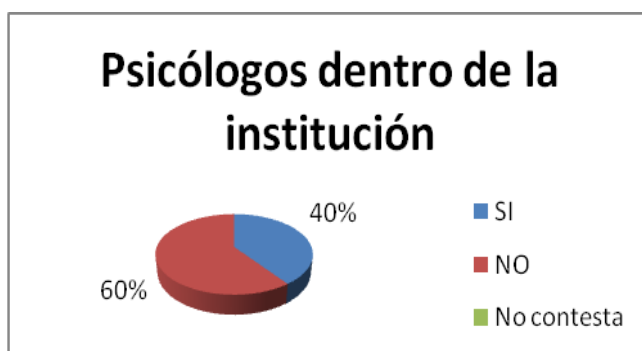
4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Tabla No: 146

3.1		
Opción	Fr	%
SI	2	40
NO	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP

Gráfico No: 146



Fuente: Cuestionario Instituciones Alternativas
Elaboración: CEP.

Interpretación:

En la mayoría de organizaciones consultadas no existe un psicólogo realizando funciones y que conste en la nómina.

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez efectuada la investigación de campo, se pueden extraer algunos resultados de interés, sobre todo en la percepción de la necesidad de la presencia de un psicólogo al interior de las organizaciones; en las entidades educativas o de salud mental, se observa que existe unanimidad en los consultados respecto a la percepción de la necesidad de psicólogos al interior; esto se observa en las preguntas correspondientes de los instrumentos en los cuales los consultados reconocen que es indispensable contar con un psicólogo en la institución, sin embargo, como se observará más adelante, existe una confusión respecto a las funciones que debe realizar, el alcance de sus obligaciones o quiénes son los profesionales que pueden generar competencia.

Fundamentalmente para garantizar la salud mental de los trabajadores y fomentar la productividad de los mismos; la toma de decisiones no se relaciona directamente con la participación del psicólogo existe una clara percepción de que la necesidad del psicólogo está relacionada a la capacidad de producción de la empresa, aunque sorprende que mientras en las organizaciones educativas existen psicólogos en todas ellas, en las de salud mental, los hay en un 90% de los casos, aunque se puede atribuir este hecho a una eventualidad debido a la época de la entrevista y a condicionamientos de orden legal en las unidades educativas que exigen la presencia de psicólogos como miembros de la nómina.

En el campo empresarial y alternativo, existe una percepción mayoritaria de los consultados respecto a la necesidad de la presencia de un psicólogo al interior de las organizaciones, aunque no es unánime, su actividad se la relaciona fundamentalmente con el incremento de la productividad empresarial, y la solución de conflictos, además de la salud mental de los empleados, la penetración de la presencia de psicólogos como parte del equipo laboral en las empresas es del 50% mientras en las instituciones alternativas del 60%, aunque debe aclararse que esto se debe a la normativa legal que exige provisión de salud ocupacional para los empleados en empresas pequeñas, medianas y grandes. Debe añadirse también que bajo las condiciones actuales, esta proporción deberá incrementarse, puesto que las regulaciones del Ministerio de Trabajo tendientes a garantizar salud ocupacional para los trabajadores de las PYMES forzarán a los empresarios a

conseguir el asesoramiento de psicólogos o utilizar a empresa que les presten este servicio.

En lo relativo a los perfiles de cargo que se busca para proveer los servicios de salud mental, las empresas se inclinan por psicólogos, economistas, abogados, esto revela un desconocimiento manifiesto respecto a las actividades que un psicólogo debe efectuar al interior de las empresas; en las empresas educativas y de salud mental, las actividades relacionadas se las asocia con perfiles más orientados hacia la preparación académica que son consejeros, trabajadores sociales, psicólogos, entre otros. Sin embargo, la detección de la necesidad de psicólogos manifiesta por los consultados, muestra que si se brinda la adecuada orientación a los empresarios acerca de las competencias de los psicólogos, estos pueden orientar estas posiciones laborales hacia este tipo de profesionales, ampliando el campo laboral.

Las competencias que se requieren de acuerdo a los diferentes campos de trabajo, difieren en función de los mismos, así pues en el campo empresarial, se hace mucho énfasis en las competencias del psicólogo orientadas a la gestión de clima laboral a través de la planificación, definición de objetivos, evaluación (de desempeño básicamente), análisis de entornos; por lo tanto, este sector económico consultado, demanda psicólogos capacitados para generar entornos laborales capaces de estimular la capacidad de trabajo asociado y productividad de los individuos.

En el entorno laboral educativo, si bien al igual que en el empresarial se busca armonizar el entorno laboral, se hace énfasis también en la provisión de servicios psicológicos individuales, esto debido a la naturaleza del servicio, llama la atención que dentro de este segmento las entidades educativas prefieran ocupar las plazas con trabajadores sociales fundamentalmente; en lugar de psicólogos; de este modo se puede afirmar que en el campo educativo, la competencia proviene desde el sector de los trabajadores sociales y los consejeros, por lo que es necesario establecer con claridad la diferencia entre las competencias de unos y de otros y comunicarlas con claridad al público meta.

En el caso de las entidades de salud mental, se hace énfasis sobre la asesoría individual psicológica, aunque llama la atención que los consejeros y trabajadores sociales son los más utilizados en este sentido; el diseño de productos

(psicológicos se entiende) orientados a la gestión de grupos, sobre todo en lo relativo a instrumentos de evaluación, es una actividad prioritaria en el sector, y que puede ser efectuada con eficiencia por psicólogos, sin embargo, como se mencionó antes, es efectuada mayoritariamente por trabajadores sociales.

Las entidades alternativas analizadas tienen mucho en común con las empresariales, la percepción de la necesidad del psicólogo se da fundamentalmente a través de la necesidad de la gestión del clima laboral interno y control de la productividad, esto debido a que el clima laboral se relaciona fuertemente con la productividad de acuerdo a las nuevas teorías de la producción, en este sentido, los empresarios buscan brindar a sus empleados entornos en los cuales se puedan desarrollar plenamente sus capacidades al controlar su salud física y mental.

En lo relativo a los nichos laborales en los cuales los psicólogos pueden aplicar sus conocimientos, se observa en el sector empresarial y alternativo que pese a que hay claridad respecto a lo que se requiere para mejorar las características del entorno productivo, no existe información acerca del tipo de profesional requerido para este tipo de labor, por esta razón la gran diversidad de respuestas en torno a las carreras exigidas para este tipo de actividad y el que los consultados coloquen a economistas como las personas competentes para llevar a cabo esta actividad cuando este tipo de profesionales no tienen una formación adecuada para el manejo adecuado de grupos o el diseño de instrumentos destinados a evaluación de personal; el segmento evaluado tiende a relacionar con carreras administrativas el control del personal, por lo que en los departamentos de recursos humanos es donde se concentran los psicólogos cuando estos están en nómina.

En cuanto a las instituciones educativas y de salud mental, se relacionan las competencias que se requieren con el profesional adecuado, es decir, para solventar las necesidades de evaluación de clima laboral, psicológica individual y diseño de instrumentos, se relaciona con el trabajo del psicólogo; sin embargo, también se le asigna al psicólogo la labor de relación con el cliente, que en apariencia es un factor de importancia para el sector económico evaluado, por lo que se hace necesario que la formación del profesional incluya preparación para relacionarse con el cliente.

Se han identificado áreas críticas de conocimiento de los psicólogos exigidas por los sectores económicos evaluados, en forma general, la evaluación de clima laboral es exigida por todos los actores consultados, al igual que el diseño de instrumentos tendientes a la evaluación de desempeño; además las entidades de salud mental buscan también que los encargados de estas áreas tengan conocimiento de manejo del cliente; lo que es comprensible dado que todos los profesionales deben trabajar con personas.

En los nichos laborales encuestados, es fundamental también la competencia para el desarrollo de intervenciones entre el público interno estas pueden ser directas, indirectas o sobre personas, esto demanda tener conocimientos de estrategias de negociación que deben ser llevadas a cabo por el psicólogo en entornos conflictivos, o sea, el psicólogo debe ser competente para el manejo de conflictos no solo de índole laboral, sino familiar o de otra índole, puesto que esto interviene en el desarrollo de las actividades del individuo de forma favorable o desfavorable.

Es indispensable también que el psicólogo esté en capacidad de generar documentos de evaluación de desempeño o de otra índole, es decir, en función del objetivo que se plantea la persona a cargo de la organización, el psicólogo debe desarrollar instrumentos capaces de extraer datos del público meta y a partir de esta generar información mediante interpretación que satisfaga los objetivos planteados, para a través de estos resultados fundamentar la toma de decisiones.

La generación de informes es otra competencia altamente apreciada por los consultados, por lo que la capacidad para escribir adecuada y estructuradamente es una competencia que debe ser desarrollada por psicólogos durante su etapa de preparación de pregrado.

Finalmente debe establecerse que el psicólogo debe ser capaz de evaluar las condiciones del entorno organizacional y de clima laboral para establecer orientaciones y diagnósticos adecuados que permitan a la organización definir políticas de impacto sobre la productividad del personal, esto acorde a los resultados obtenidos; así pues, el psicólogo debe estar en capacidad de aplicar diferentes procesos de extracción de datos del entorno, estos métodos pueden ser entrevistas, observación, estudio de casos, entre otros.

Conclusiones

De acuerdo a la investigación efectuada, los psicólogos ocupan posiciones en las instituciones educativas y médicas pero en el segmento de las empresas comerciales y alternativas, las posiciones adecuadas para psicólogos, son ocupadas por otro tipo de profesionales que no tienen la formación adecuada.

Los trabajadores sociales y consejeros también compiten con los psicólogos por las plazas de trabajo pese a que su formación es distinta y la formación de los psicólogos incluye las competencias que el mercado laboral exige de acuerdo a la investigación.

A pesar de que en el área educativa y de salud mental, está ampliamente extendida la participación de los psicólogos como parte de los equipos de trabajo; su papel se relaciona con el que podría cumplir un consejero o un trabajador social, lo que limita el aporte del psicólogo al desarrollo institucional

En el área de las instituciones empresariales y alternativas existe un nicho de mercado que puede ser explotado por los psicólogos puesto que actualmente las posiciones están ocupadas por profesionales que no tienen la formación adecuada y el segmento reconoce la necesidad de la presencia de psicólogos en las organizaciones.

De acuerdo a la investigación de mercado, el psicólogo debe poseer las competencias que actualmente se desarrollan en la carrera de pregrado, sin embargo existen otras áreas que el mercado considera valiosas y que en apariencia no forman parte de la preparación del psicólogo, especialmente el trato con el cliente y la creación de informes.

Recomendaciones

Se debe desarrollar un plan de comunicación de las competencias del psicólogo y las áreas de mercado laboral en las que puede participar, lo que puede aportar, sobre todo orientado a educar al mercado de empresas e instituciones alternativas debido a que estas posiciones están actualmente destinadas a profesionales que no tienen la preparación debida.

Se recomienda desarrollar un cuadro comparativo entre un psicólogo, consejero y trabajador social en cuanto a competencias y aportes probables a la organización para difundirlo entre los nichos de mercado con el fin de que estos entiendan la diferencia entre ellos.

En el área de la salud mental y educativa, debe difundirse ampliamente el papel que puede desarrollar el psicólogo como intervencionista puesto que esta es la principal diferencia frente a consejeros y trabajadores sociales.

Se debe hacer énfasis en la capacidad del psicólogo para realizar evaluación organizacional, de desempeño o de clima laboral, puesto que esta capacidad puede ser altamente apreciada por el segmento de las empresas y las instituciones alternativas que actualmente no usan los servicios de un psicólogo en su nómina pese a afirmar que requieren uno.

Debe fortalecerse la preparación del psicólogo en lo relativo a la atención al cliente y redacción de informes, puesto que son competencias altamente apreciadas por todos los segmentos analizados y que actualmente no se trabajan a profundidad en la formación de pregrado.

BIBLIOGRAFÍA

Acevedo J.(2004) Actitud de Compromiso en el Trabajo; La sicología Social en México.

Alarcón, R. (2005). El Futuro de la Psicología en el Perú. Lima.

Alles M. (2002) Desempeño por Competencias, Argentina; Granica

Ardila Rubén (2003), La Psicología en América Latina; Pasado, Presente y Futuro. México, Siglo XXI.

Arias F. (2000), Administración de Recursos Humanos de Alto Desempeño, México Trillas

Blum M. (1999) Psicología Industrial, Sus Fundamentos Teóricos y Sociales, México Trillas

Catalano, A. (2004). Diseño Curricular Basado en Normas de Competencia Laboral. Madrid: LIMUSA.

Catwrigth H. (2001) Dinámica de Grupos, Investigación y teorías, Argentina, Granica

CID. (2009). Conocimiento en la formación profesional. Madrid: LIMUSA.

Comte, A. (2001). Primeros Ensayos. Madrid: Limusa.

Doise W. (2005) Psicología Social y Relaciones entre Grupos, Lima

Feishman E. (2000) Estudios de Psicología Industrial y de Personal, México Trillas.

Goleman D. (2001) Inteligencia emocional en la Empresa, España, Zeta

Gonzáles L. (2001) Técnicas de Manejo de Grupos, Lima

Lamas, H. (2005). El Concepto de Salud Mental ¿Qué significa? Lima.

Melinkoff, R. (2003). La Estructura de la Organización. México: Prentice Hall.

MSP. (13 de enero de 2010). Club Planeta. Recuperado el 14 de mayo de 2011, de http://www.profesiones.com.ec/campo_laboral_del_psicologo.htm

Parkin, M. (2009). Microeconomía. Madrid: LIMUSA.

Robins, S. (2005). Administración . México: Prentice Hall.

Sanchiz, E. (2010). Trabajo y Paro en la sociedad Post industrial. Valencia: Tinent Le Blench.

Spencer, L. (2003). Competencias en el trabajo, Modelos de desempeño superior. México: OMEGA.

Terry, G. (2001). Principios de la Administración. Madrid: LIMUSA.

Vega, G. (23 de Noviembre de 2008). Monografías.com. Recuperado el 12 de Mayo de 2011, de Capital de trabajo y gestión por competencias: <http://www.monografias.com/trabajos6/gepo/gepo.shtml>

ANEXOS

ANEXO I: INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS. En el Área Alternativa..... 185

ANEXO II: INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS. En el área Educativa 190

ANEXO III: INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS. En el área Empresarial..... 195

ANEXO IV: INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS. En el área de Salud Mental. 200

Anexo Nro. 1

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 nuestro país. 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		
NÚMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN		
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ()	Pública ()

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

SI	
NO	

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

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

Otro (Indique):

Otro (Indique):

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal "b" y el literal "c". Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

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

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tienen el cliente.					
2. Establece objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevista y test.					
5. Realizar evolución a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se					

pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados de un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
DESARROLLO					
7. Definir el propósito del servicio identificado 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, costo y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.					
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, grupo u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las					

intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

Indique el título del profesional:

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

SI	
NO	

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

a. Contesto (indique un número): ____

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

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

Anexo Nro. 2

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

En el área Educativa

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

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

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

SI	
NO	

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

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

Otro (Indique):

Otro (Indique):

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

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tienen el cliente.					
2. Establece objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevista y test.					
5. Realizar evolución a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados de un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
DESARROLLO					
7. Definir el propósito del servicio identificado 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, costo y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.					
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, grupo u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

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

Otro (Indique)

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

SI	
NO	

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

a. Contesto (indique un número):_____

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

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

Anexo Nro. 3

INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**En el área Empresarial**

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

INSTITUCIÓN		
FECHA		
CIUDAD		
CARGO EN LA INSTITUCIÓN		
DEPARTAMENTO		
NÚMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN		
TIPO DE INSTITUCIÓN	Privada ()	Pública ()

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

SI	
NO	

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

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

Otro (Indique):

Otro (Indique):

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal "b" y el literal "c". Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

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

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tienen el cliente.					
2. Establece objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevista y test.					
5. Realizar evolución a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que le solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados de un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
DESARROLLO					

7. Definir el propósito del servicio identificado 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, costo y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.					
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, grupo u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					

20. Escribir 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	

Otro (Indique)

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

SI	
NO	

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

a. Contesto (indique un número): ____

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

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

Anexo Nro. 4

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

En el área de Salud Mental.

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

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

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

SI	
NO	

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

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

Otro (Indique):

Otro (Indique):

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal "b" y el literal "c". Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

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

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

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

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

Competencias	Nivel de importancia				
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tienen el cliente.					
2. Establece objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevista y test.					
5. Realizar evolución a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					

6. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados de un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
DESARROLLO					
7. Definir el propósito del servicio identificado 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, costo y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.					
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, grupo u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición					

apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

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

Otro (Indique):

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

SI	
NO	

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

a. Contesto (indique un número): ____

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

Anexo Nro. 5

Certificaciones

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Elsa Quimbos con cédula de
 identidad N° 1709602799, perteneciente a la institución
Sociedad Educativa Futuro,
 certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
 diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
 el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
 Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
 Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
 honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
 pregrado del egresado Leda Paulina Cabrera y para el
 programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
 Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
 Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;

Elsa Quimbos
 Firma



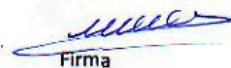
ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Lic. Ma. Mercedes Donoso P. con cédula de identidad N°170359398-6 perteneciente al DOBE de la Unidad Educativa "Ángel Polibio Chaves", certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado heda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado heda Paulina Cabrera y para el programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;


Firma



ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Juan Fernando Muñoz Vinuesa con cédula de
identidad N° 170004931-3, perteneciente a la institución
Unidad Educativa Letort,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Paulino Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Paulino Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma

UNIDAD EDUCATIVA LETORT
Dr. Fernando Muñoz V.
RECTOR

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Gledys Castro Ayala con cédula de
identidad N° 1705383238, perteneciente a la institución
Centro Educativo Isaac Newton,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Zic. Paulina Cobano, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Zic. Paulina Cobano y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente:

Gledys Castro Ayala
Firma



ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Glady's Maldonado Coello con cédula de
 identidad N° 120193244-P, perteneciente a la institución
Martín Cerde,
 certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
 diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para
 el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
 Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
 Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Paulina Cahuana, es todo cuanto puedo certificar en
 honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
 pregrado del egresado Paulina Cahuana y para el
 programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
 Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
 Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma



ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Marlene Guzmán con cédula de
identidad N° 1714739107, perteneciente a la institución
Unidad Educativa León N. Coorpe,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabana, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Leda Paulina Cabana y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma

CONSULTORIO PSICOLÓGICO

Ψ

Marlene R. Guzmán Morales
PSICÓLOGA CLÍNICA

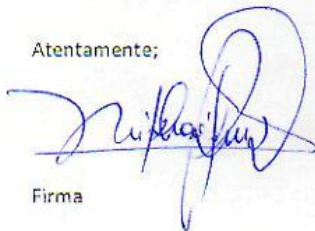
ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Hernán Mikhael Ruiz Pérez con cédula de
identidad N° 170993154-4, perteneciente a la institución
Unidad Educativa Emile Jaques-Dalcroze,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabana, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Leda Paulina Cabana para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma



Centro de estudios
Emile Jaques-Dalcroze
D. O. B. E.

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Lourdes Noemi Mejia Enriquez con cédula de identidad N° 100166824-1, perteneciente a la institución Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús de Quito, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Leda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado Leda Paulina Cabrera y para el programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma



UNIDAD EDUCATIVA
SANTA MARIANA DE JESÚS
RECTOR

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Doña Jovita Arguedo Sempertegui con cédula de
 identidad N° 0910593486-5, perteneciente a la institución
Colegio Particular "Leibnitz",
 certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
 diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
 el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
 Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
 Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
 honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
 pregrado del egresado Paulina Cabrera y para el
 programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
 Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
 Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;

Jovita Arguedo Sempertegui
 Firma



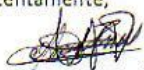
ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Elva Anacleto Anabela Granda con cédula de identidad N° 171157450-7, perteneciente a la institución Guanyard, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado heda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado heda Paulina Cabrera y para el programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma



INSTITUCIONES EMPRESARIALES

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Leon Vera con cédula de
identidad N° 1712284312, perteneciente a la institución
Apartec S.A,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
heda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado heda Paulina Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente: S. A.
APARTEC S. A.
GRAND HOTEL MERCURE
ALAMEDA - QUITO

Leon Vera
RECURSOS HUMANOS

Firma

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, NIYA NIWATI con cédula de
Identidad N° 171314923-6, perteneciente a la institución
SWISSOTEL,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabana, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Leda Paulina Cabana, y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;

HOTELERA QUITO S.A.S

Firma

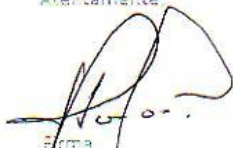
ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Ivon Torres Lucero, con cédula de
Identidad N° 1705642351, perteneciente a la Institución
.....
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
heda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado heda Paulina Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente:


Firma

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, DIEGO JACOME LEON con cédula de
identidad N° 170590301-9, perteneciente a la institución
TCS

certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado heda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado heda Paulina Cabrera y para el programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma TALENT MANAGER.

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, KARINA UINUEZA con cédula de
identidad N° 1709513863, perteneciente a la institución
HOTEL TAMBO REAL,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
heda. Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado heda. Paulina Cabrera para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



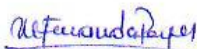
ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, María Fernanda Reyes con cédula de
Identidad N° 1707983613, perteneciente a la institución
Invedo S.A.,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Jeda Paulino Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Jeda Paulino Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Gladys Marcela Rivadeneira Grauda..... con cédula de
identidad N° 1708305097....., perteneciente a la institución
RIBADENEIRA FLORES - RIBAFLORES CIA. LTDA.....
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
SRTA. PAULINA CABILERA....., es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado SRTA. PAULINA CABILERA..... y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



GLADYS RIVADENEIRA

Firma GERENTE.

RIBAFLORES Cía. Ltda.
RIBADENEIRA FLORES
RUC: 1791775813004

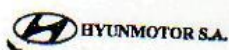
ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Stalokd Oropo con cédula de
identidad N°....., perteneciente a la institución
Hyunmotor,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabano, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Leda Paulina Cabano y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;

Stalokd Oropo

Firma

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Paulina Lopez, con cédula de identidad No. 1715686984, perteneciente a la institución Nestlé Ecuador, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Paulina Cabrera es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado Paulina Cabrera y para el programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma

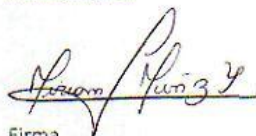
ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Andrés Huíng, Lozano con cédula de
identidad N° 0914856394, perteneciente a la institución
C.D. El Vencedor,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Leda Paulina Cabera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma

INSTITUCIONES SALUD MENTAL

ENEAO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Agnes Mariamona Deffen..... con cédula de
identidad N° 170256139-8..... perteneciente a la institución
Centro Medico Kinpad.....
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Paulina Cabrera V......, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Paulina Cabrera V...... y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente:



Agnes Deffen
Firma

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, José Luis Polanco con cédula de
identidad N° 1701211914, perteneciente a la institución
Consultorio Médico Bioanalítico,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Leda Paulina Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;

Firma



Dr. José Luis Polanco
MEDICO
C.M.P. 8797

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Martha Macías con cédula de
identidad N° 17 00 67 5679 perteneciente a la institución
Centro de Psicología Profunda "AION",
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Seda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Seda Paulina Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;

Dra. Martha Macías

Firma

ANEXO Nro. 7

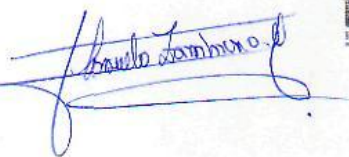
CERTIFICACIÓN

Yo, Consuelo Zambrano con cédula de
identidad N° 170734210-9, perteneciente a la institución
BIOLIDER,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Paulina Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente:

Firma

**biolider**
Juntos por la vida

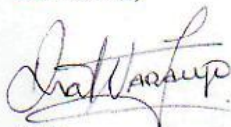
ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Dra. Teresa Naranzo Naranzo con cédula de identidad N° 120180895-3, perteneciente a la institución Hospital Carlos Andrade Henao, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Leda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado Leda Paulina Cabrera para el programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Firma

Dra. Teresa Naranzo
Céd. 1-1-0263-01
Hospital "Carlos Andrade Henao"


ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Elena Deque López con cédula de
identidad N° 171203931-0, perteneciente a la institución
Clínica Harvard,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Lcdo. Paulino Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregado del egresado Lcdo. Paulino Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;


CLINICA HARVARD
1792136601001

Firma

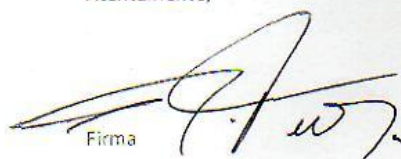
ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

yo, JOSE RAFAEL TERAN PARBAL con cédula de
identidad N° 12038453-P, perteneciente a la institución
Centro Medico Algemia
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Leda Paulina Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;

Firma 

**CENTRO MEDICO
ALGEMIA**

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACION

Yo, Dr. Fernando del Pozo..... con cédula de
 identidad N° 1203222153....., perteneciente a la institución
Quiero "El Zateu".....
 certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
 diagnóstico de competencias requeridas por las Instituciones para psicólogos.", para
 el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
 Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
 Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabrera....., es todo cuanto puedo certificar en
 honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
 pregrado del egresado Leda Paulina Cabrera..... y para el
 programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
 Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
 Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente:
Dr. Fernando del Pozo
 PEDIATRA - NEONATOLOGO
 MSP: Libro 22 Folio 24 N° 77
 CMP 1997



Firma

ANEXO Nro. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Glona Paz con cédula de
identidad N° 1703850212, perteneciente a la Institución
Seledad,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Paolina Calera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Paolina Calera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente;



Paolina Calera


ANEXO N°. 7

CERTIFICACIÓN

Yo, Marcela Bolaños Trujillo con cédula de
identidad N° 100126442-1, perteneciente a la institución
Hogar Adultos Fundación ABEI
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado
Leda Paulina Cabrera, es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de
pregrado del egresado Leda Paulina Cabrera y para el
programa nacional de investigación "Identificación de Competencias Profesionales de
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador."

Atentamente:


Firma

Fundación ABEI
Hogar Adultos
GERENCIA