



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA



La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de psicología.

**“IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE
PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAR
EN LOS ÁMBITOS DE SALUD MENTAL, EMPRESARIAL Y
EDUCATIVO EN EL ECUADOR”**

**Investigación previa a la
Obtención de título de
Licenciado en psicología.**

Autor: Jorge Segundo Amangandi Manobanda.

Director de tesis: Lcdo. Julio Cesar Alvarado Chamba

Tutor de Tesis: Lic. Jhon Espinosa

Centro Universitario: Machala - El Oro.

Ciudad de residencia: Machala – El Oro – Ecuador.

Mayo –Octubre 2011

CERTIFICACIÓN.

Lic. Jhon Espinosa

TUTOR DE 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, 26 de Septiembre del 2011.

ACTA DE SESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO.

Yo **Jorge Segundo Amangandi Manobanda** declaro ser autor 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 de trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

Jorge Segundo Amangandi Manobanda

CC: 020180310-3

Autoría.

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

Jorge Segundo Amangandi Manobanda

CC: 020180310-3

Agradecimiento.

Con profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja de Escuela Psicológica.

Al **Lic. Julio Cesar Alvarado Chamba**, Director de Tesis, y Lic. Jhon Espinoza **Tutor de Tesis**, por sus orientaciones para llegar a feliz término de la tesis.

Y a todas aquellas personas que han llegado a mi vida a compartir momentos agradables y momentos tristes, pero esos momentos son los que me hacen crecer y valorar a las personas; a quienes le expreso mi más sincero agradecimiento.

El Autor.

DEDICATORIA

A Dios que me ha dado la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa.

Con mucho amor a mis padres que han estado junto a mí, con su apoyo en momentos difíciles de la vida.

Jorge Segundo Amangandi Manobanda

ÍNDICE	Página
Caratula	
Certificación	II
Acta de Sesión de derechos de Tesis	III
Autoría	IV
Agradecimiento	V
Dedicatoria	VI
Índice	VII
Resumen	VIII
Introducción	11
1. EL PROBLEMA	11
1.1 JUSTIFICACIÓN	11
1.2. OBJETIVOS	13
1.2.1. Objetivo general	13
1.2.2. Objetivos Específicos	13
2 MARCO TEÓRICO	14
2.1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	14
CAPITULO I	
2.1.1. EL TRABAJO	15
2.1.2. Visión Social y Económica del trabajo	15
2.1.3. La inserción Laboral	16
2.1.4. La organización	17
2.1.5. Tipos de Organización	18
CAPITULO II	
3. LAS COMPETENCIAS	20
3.1. Que son las competencias.	20
3.2. Las competencias en la organización.	21
3.3. Tipos de Competencia	22

3.4. La gestión por competencias.	23
-----------------------------------	----

CAPITULO III

4. EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS	23
4.1. El Psicólogo	23
4.2. Su formación académica (Clínica, Educativas y Organizacional)	24
4.3. Competencias adquiridas académicamente	26
4.4. Nichos laborales: nichos laborales actúales y nuevos	28
5. METODOLOGÍA	32
6. RESULTADOS OBTENIDOS	38
7. DISCUSIÓN	83
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	105

RESUMEN

RESUMEN.

La universidad Técnica Particular de Loja a propuesto el tema de investigación: **“IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAR EN LOS ÁMBITOS DE SALUD MENTAL, EMPRESARIAL Y EDUCATIVO EN EL ECUADOR”** la cual tiene como objetivo general Identificar las competencias de los psicólogos requeridas por las organizaciones del Ecuador en el ámbito clínico, empresarial y educativo y como objetivos específicos: conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones, conocer las competencias requeridas por las organizaciones para los psicólogos, detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo y conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

La presente investigación es de tipo transaccional, exploratoria, descriptiva, cualitativa y cuantitativa. Se recopilaron datos en un momento único, se trata de una exploración inicial en un momento específico, se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, se analizó la información tanto numérica como la información que se obtuvo en el discurso de las investigaciones. La población a la cual se investigo es 10 instituciones de salud mental, 10 instituciones empresariales, 10 instituciones educativas y áreas alternativas de la provincia de El Oro cantón Machala.

Se pudo concluir, gracias al análisis de los resultados obtenidos que existe una marcada necesidad de contratar psicólogos en las organizaciones de salud mental, educativa, empresarial y alternativa de la ciudad de Machala, ya que consideran fundamental el trabajo del psicólogo en dichas áreas.

1. INTRODUCCION:

La universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad de estudios a distancia y a través de la escuela de psicología, plantea para el presente periodo (mayo 2011 - Octubre 2011) el programa de graduación **“identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laborar en los ámbitos de salud mental, empresarial y educativo en el ecuador”**.

Esta investigación recopilará información que ayude a esclarecer el panorama acerca de la situación laboral de los psicólogos en nuestro país, los resultados obtenidos en la investigación serán de gran ayuda, puesto que, permitirá mejorar las competencias que obtendrán nuestros alumnos en el área de la psicología, generando cambios para poder cubrir las necesidades laborales para los psicólogos en las instituciones del Ecuador.

Lo hemos distribuido en tres capítulos, que son:

EL PROBLEMA, en donde reflejamos la justificación, planteamiento del problema y objetivos que persigue la tesis.

Capítulo I, EL TRABAJO, donde definimos conceptos generales relacionados al tema, visión social y economía de trabajo, la inserción laboral, la organización y tipos de organización.

Capítulo II, LAS COMPETENCIAS, que son las competencias, las competencias en la organización, tipos de competencia y la gestión por competencias.

Capítulo III, EL PSICOLOGO Y SUS NICHOS, Su formación académica, competencias adquiridas académicamente y nichos laborales actuales y nuevos.

METODOLOGIA, con la selección de métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron para el desarrollo de la tesis.

EL ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS, se detalla el resultado de la investigación de las encuestas aplicadas.

La Psicología es la ciencia que estudia la conducta humana, entendiendo dentro de este concepto cuestiones relacionadas con el aprendizaje, procesos de pensamiento, emociones, comportamientos, tanto en su desarrollo normal como en los diferentes trastornos o problemas del pensamiento, de las emociones y del comportamiento (Alarcón, P. 2007).

La psicología abarca tres áreas fundamentales en la sociedad el área clínica, educativa y organizacional.

La inserción laboral, es una de las preocupaciones de todos los individuos una vez que han culminado sus estudios profesionalizantes. Las sociedades de todos los países orientan sus esfuerzos de planificación en función de generar puestos de trabajo, para que puedan generar empleos que se relacionen con sus necesidades más apremiantes.

En el 2004 la Universidad Técnica Particular de Loja realizó la investigación “El rol del psicólogo en el siglo XXI” en donde se realizó una autoevaluación de las competencias de psicólogos para el desempeño del mismo en la actualidad (Buele M, Chamba J. 2004).

Las competencias adquiridas por los profesionales son factores primordiales en la actualidad para poder desempeñar un cargo o puesto de trabajo, además de ser implementadas formalmente en las organizaciones a la hora de realizar la contratación de personal.

La UTPL y la escuela de psicología a través de este programa de investigación, se han propuesto emprender el camino hacia la evaluación de las instituciones del país con la finalidad de identificar las competencias que las instituciones necesitan del psicólogo para su inserción laboral, además de conocer nuevos nichos laborales.

OBJETIVOS:

General.

- Identificar las competencias de los psicólogos requeridas por las organizaciones del Ecuador en el ámbito clínico, empresarial y educativo.

Específicas.

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

MARCO TEORICO

MARCO TEORICO

CAPITULO I

EL TRABAJO.

Según Torres 2008: “el trabajo es toda actividad humana lícita, remunerada, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico. Extensivamente puede usarse el término para designar la acción de la herramienta, utensilio, o máquina que la persona utiliza para realizar su propio trabajo personal”.

Según Bossett 2010: “El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. Cuando el trabajo se efectúa involuntariamente, se está hablando de trabajo forzoso”.

Visión Social y Económica del trabajo.

El desempleo es un fenómeno de alcance mundial que afecta en gran medida a los jóvenes, especialmente aquellos que provienen de ambientes empobrecidos, con escasa formación y sin experiencia laboral. Como respuesta a esta situación la economía social ha propuesto la creación de empresas sociales de inserción socio-laboral que capacitan a los jóvenes en ambientes de trabajo real. Estas organizaciones funcionan como empresas tradicionales que producen y venden bienes y/o servicios pero paralelamente dan a los jóvenes la posibilidad de adquirir un oficio así como los hábitos de trabajo y las responsabilidades propias de esta actividad. (Soto, M., 2009)

La inserción Laboral.

Inserción laboral, es un tema bastante preocupante, sobre todo para quienes comenzamos con el proceso de búsqueda de empleos. ¿Cómo podemos exigir

si está tan complicado encontrar? Es por este motivo que muchos se aferran a sus trabajos y tratan de mantenerse en la misma empresa, pero ¿Cuál es el error de ésta decisión? La respuesta está clara. Al aferrarse a un trabajo, se desvaloriza el profesional, se mantienen con un entorno parejo, sin cambios y que poco permite el desarrollo del profesional.

Una de las tendencias que se observan en algunos profesionales, es el constante cambio. El deseo por aprender más, por dominar más el campo de desarrollo, y por qué no, ampliar el campo y comenzar a desarrollarse de manera más completa con conocimientos de otras disciplinas.

La globalización actual en la sociedad de la información y las comunicaciones, implican desafíos y oportunidades nuevas para los jóvenes que ingresan al mundo laboral. Crecen las capacidades para acceder a trabajos, los cuales dotan de experiencia a los jóvenes y los preparan para nuevos desafíos.

El acceso a la Educación ha aumentado en ofertas del mercado educacional, existen mayores instituciones que imparten carreras. Con esto el abanico de oportunidades para los jóvenes es rico en opciones. Siendo la educación superior un puente para alcanzar un trabajo no lo asegura, teniendo en cuenta que hay trabajos en los cuáles no es necesario estudios superiores.

Las mayores inseguridades están dadas por la poca estabilidad laboral, y por el futuro incierto de contratos, esto se debe principalmente a las comunicaciones y competencia dentro del mismo rubro, en la actualidad los contratos son a corto plazo y el nivel de rotación es altísimo.

Por lo tanto, para combatir todas estas dificultades laborales, es trascendental estar actualizados, mantenerse en constante adaptación en el entorno y capacidades para aprender nuevas tecnologías. (Soto, M., 2009)

La organización.

Las organizaciones son entidades sociales compuestas por dos o más individuos con la finalidad de cumplir metas y objetivos. Existe una diversidad de tipos de organizaciones, por ejemplo: universidades, empresas de servicios, colegios, institutos armados, clubs sociales, la familia, etc. Cada uno con sus características específicas que apuntan a una meta a cumplir.

Las organizaciones son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo (Valerie, K., 2011).

Según Goldhaber 1994: “las organizaciones son sistemas abiertos cuyas partes están relacionadas entre sí y con su medio ambiente. La naturaleza de esta relación es de interdependencia debido a que todas las partes del sistema afectan y son afectados mutuamente”. Es decir, un cambio en una parte del sistema (subsistema) afectará a otras partes del sistema.

Según Scott y Etzioni 2002: “Organización se define como unidades sociales, colectividad o agrupaciones humanas constituidas o reconstituidas para alcanzar objetivos específicos, con límites relativamente identificables, orden normativo, rangos de autoridad, sistema de comunicación y sistemas de pertenencia coordinados”. Esta colectividad existe de manera relativamente continua en un medio y se embarca en actividades que están relacionados con un conjunto de objetivos.

Tipos de Organización.

Existe una gran variedad de organizaciones: empresas industriales, comerciales, organizaciones de servicio (bancos, universidades, hospitales, tránsito, etc.), militares, públicas, que pueden orientarse hacia la producción de bienes o productos; éstas ejercen presión sobre la vida de los individuos y hacen parte integral del medio donde el hombre trabaja, se recrea, estudia, satisface sus necesidades.

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

- **Organizaciones según sus fines.** Es decir, según el principal motivo que tienen para realizar sus actividades. Estas se dividen en:

Organizaciones con fines de lucro. Llamadas empresas, tienen como uno de sus principales fines (si no es el único) generar una determinada ganancia o utilidad para su(s) propietario(s) y/o accionistas.

Organizaciones sin fines de lucro. Se caracterizan por tener como fin cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello.

El ejército, la Iglesia, los servicios públicos, las entidades filantrópicas, las organizaciones no gubernamentales (ONG), etc. son ejemplos de este tipo de organizaciones.

- **Organizaciones según su Formalidad.** Dicho en otras palabras, según tengan o no estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control. Estas se dividen en:

Organizaciones Formales. Este tipo de organizaciones se caracteriza por tener estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control. El uso de tales mecanismos hace posible definir de manera explícita dónde y cómo se separan personas y actividades y cómo se reúnen de nuevo.

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

Organización Lineal. Constituye la forma estructural más simple y antigua, pues tiene su origen en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de los tiempos medievales. El nombre organización lineal significa

que existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados. Cada gerente recibe y transmite todo lo que pasa en su área de competencia, pues las líneas de comunicación son estrictamente establecidas. Es una forma de organización típica de pequeñas empresas o de etapas iniciales de las organizaciones

Organización Funcional. Es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones. Muchas organizaciones de la antigüedad utilizaban el principio funcional para la diferenciación de actividades o funciones. El principio funcional separa, distingue y especializa.

Organización Línea-Staff. El tipo de organización línea-staff es el resultado de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional, buscando incrementar las ventajas de esos dos tipos de organización y reducir sus desventajas. En la organización línea-staff, existen características del tipo lineal y del tipo funcional, reunidas para proporcionar un tipo organizacional más complejo y completo.

Comités. Reciben una variedad de denominaciones: comités, juntas, consejos, grupos de trabajo, etc. No existe uniformidad de criterios al respecto de su naturaleza y contenido. Algunos comités desempeñan funciones administrativas, otros, funciones técnicas; otros estudian problemas y otros sólo dan recomendaciones. La autoridad que se da a los comités es tan variada que reina bastante confusión sobre su naturaleza.

Organizaciones Informales. Este tipo de organizaciones consiste en medios no oficiales pero que influyen en la comunicación, la toma de decisiones y el control que son parte de la forma habitual de hacer las cosas en una organización.

- **Organizaciones según su Grado de Centralización.**- Es decir, según la medida en que la autoridad se delega. Se dividen en:

Organizaciones Centralizadas. En una organización centralizada, la autoridad se concentra en la parte superior y es poca la autoridad, en la toma de decisiones, que se delega en los niveles inferiores. Están centralizadas muchas dependencias gubernamentales, como los ejércitos, el servicio postal y el misterio de hacienda.

Organizaciones Descentralizadas. En una organización descentralizada, la autoridad de toma de decisiones se delega en la cadena de mando hasta donde sea posible. La descentralización es característica de organizaciones que funcionan en ambientes complejos e impredecibles. Las empresas que enfrentan competencia intensa suelen descentralizar para mejorar la capacidad de respuesta y creatividad (Chiavenato I., 2006).

CAPITULO II

LAS COMPETENCIAS.

Que son las competencias.

Según Rodríguez 2007: “las competencias son conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad”.

Según Boyatzis 1982: “la competencia es la integración de conocimientos, habilidades, actitudes, compromisos e inclinaciones que tienen las personas sobresalientes que se destacan por sus excelentes resultados profesionales y personales”.

Se según Romel 2008: La competencia son comportamientos observables asociados a niveles de desempeño sobresaliente y que pueden ser transmitidos y afianzados por otras personas.

Las competencias pueden ser consideradas como características subyacentes en las personas, asociadas a la experiencia, que como tendencia están

causalmente relacionadas con actuaciones exitosas en un puesto de trabajo, contextualizado en determinada cultura organizacional. (Rodríguez, G., 2006)

En el mundo cambiante y globalizado en que vivimos fruto de la reforma del orden económico mundial, lleno de nuevos conceptos que recibimos a una velocidad que apenas nos permite procesarlos cuando ya estamos cambiando de paradigma, debemos estar cada vez más claros en hacia dónde dirigirnos y cuáles son las técnicas de gestión que nos garantizarán el éxito en el mercado competitivo en el cual nos desenvolvemos.

Las competencias en la organización.

Los Recursos Humanos en las empresas están orientados al logro de objetivos promedio o superiores.

El modelo de competencias provee herramientas prácticas para el desarrollo de organizaciones, equipos e individuos de alto desempeño.

La competencia humana es el dominio de conceptos, destrezas y actitudes; ser competente significa que la persona tiene el conocimiento declarativo (la información y conceptos), es decir, sabe lo que hace, por qué lo hace y conoce el objeto sobre el que actúa. Ser competente también implica, tener la capacidad de ejecución, es decir el conocimiento procesal o las destrezas intelectuales y psicomotoras para en efecto llevar a cabo la ejecución sobre el objeto. Finalmente ser competente implica tener la actitud o disposición (conocimiento actitudinal) para querer hacer uso del conocimiento declarativo y procesal y actuar de manera que se considera correcta, (Villarini, H., 2001).

Las competencias aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado

Tipos de Competencia.

Los tipos de competencias son:

Competencias Técnicas: Disciplinas, conocimientos y habilidades relacionadas con las áreas de negocio y funcionales. Son de carácter estratégico para cada empresa. (Saber, conocer)

Competencias Personales: Cualidades, actitudes, conductas, principios, estilos de gestión y de liderazgo relacionados con desempeños superiores deseados (gestión de equipos, visión de mercado, iniciativa, liderazgo, innovación)

Competencias metodológicas: competencias muy relacionadas con las anteriores, son el saber reaccionar, resolver y actuar en situaciones de emergencia en el trabajo para encontrar nuevas vías de solución (saber hacer, realizar)

Competencia Social: comportamientos preactivos a colaborar con otros o en su propio grupo de trabajo, comunicándose efectivamente (saber estar)

Competencia Participativa: hace referencia a todo lo que tiene que ver con la propia tarea o actividad a desarrollar, tanto en su trabajo como en su entorno, y el estar dispuesto a aceptar siempre nuevas responsabilidades (querer hacer y hacer eficientemente)

Sólo si se comprenden de manera integrada se puede hablar de competencias

La gestión por competencias.

La Gestión por Competencias nace de la psicología organizacional, inmersa en teorías de motivación, buscando explicar el desempeño laboral exitoso; ahora hay que asumirla en la necesaria interdisciplinariedad de la Gestión de los Recursos Humanos.

Gestión por competencias es la herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades

operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer. (Encarni, J., 2008).

La gestión de competencias tiene las siguientes características:

- Mejorar el rendimiento, el desempeño y la productividad de la Organización.
- Identificar los conocimientos, las capacidades y las actitudes del equipo de trabajo.
- Mejorar la capacidad de gestión y solución de problemas.
- Definir los cargos exitosos y las rutas profesionales.
- Evaluar la capacidad de las personas y definir los planes de desarrollo individual.
- Ampliar el alcance a la selección, la compensación, la promoción y la formación. (Santos, Y., 2007).

CAPITULO III

EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS.

El Psicólogo.

Un psicólogo es un profesional cualificado que ha recibido una formación universitaria formal en Psicología (Licenciado en Psicología). La Psicología es la ciencia que estudia la conducta humana, entendiendo dentro de este concepto cuestiones relacionadas con el aprendizaje, procesos de pensamiento, emociones, comportamientos, tanto en su desarrollo normal como en los diferentes trastornos o problemas del pensamiento, de las emociones y del comportamiento. Esto es, la Psicología Científica dispone de modelos explicativos de la conducta normal y de los trastornos y de técnicas adecuadas para la evaluación, criterios para diagnóstico y establecimiento de las conductas problema y objetivos de tratamiento, así como de técnicas eficaces para la intervención en las diferentes problemáticas. (Alarcón, P., 2007).

Su formación académica (Clínica, Educativas y Organizacional).

El Psicólogo de la Educación es el profesional de la psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, en situaciones educativas, mediante el desarrollo de las capacidades de las personas, grupos e instituciones.

El profesional de la psicología participa en la atención educativa al desarrollo desde las primeras etapas de la vida, para detectar y prevenir a efectos socio-educativos las discapacidades e inadaptaciones funcionales, psíquicas y sociales.

El psicólogo promueve y participa en la organización, planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de orientación y asesoramiento profesional y vocacional, tanto en lo que tienen de información, asesoramiento y orientación a los alumnos ante las opciones que deban tomar frente a las distintas posibilidades educativas o profesionales, como en la elaboración de métodos de ayuda para la elección y de métodos de aprendizaje de toma de decisión vocacional.

Los psicólogos de la educación trabajan en los problemas derivados del aprendizaje y la enseñanza; por ejemplo, investigan nuevos métodos para enseñar a los niños a leer o a resolver problemas matemáticos, con el fin de hacer el aprendizaje escolar más efectivo. Los psicólogos infantiles, por ejemplo, han sido influidos por las observaciones y los experimentos del psicólogo suizo Jean Piaget. El Psicólogo educacional es el profesional que está en condiciones de optimizar la relación enseñanza-aprendizaje en sus diversos ámbitos, evaluando las condiciones que permiten el cumplimiento de los objetivos (metas y valores) educacionales que pueden provenir del maestro, del alumno, de la escuela y/o del sistema educativo; o proponiendo y conduciendo: los programas correctivos pertinentes.

Los psicólogos selección de personal, en la entrevista y realización de test a los candidatos, en la elaboración de cursos de formación y en el mantenimiento de un ambiente laboral adecuado; otros investigan desempeñan diversas tareas en organizaciones empresariales y lugares de trabajo: en el departamento de personal o recursos humanos, en asesorías para la contratación y para los departamentos de marketing (mercadotecnia) y publicidad de las empresas, o directamente para este tipo de agencias; por último, también se dedican a investigar la organización metódica del trabajo y a acondicionar el equipo o espacios laborales adaptándolos a las necesidades y potencialidades de los usuarios.

También hacen aplicación de diversas técnicas psicológicas a la selección y adiestramiento de los trabajadores de una organización empresarial y a la promoción de condiciones y técnicas de trabajo eficientes, así como a la satisfacción laboral de los propios trabajadores.

Muchos psicólogos clínicos trabajan en hospitales, clínicas y consultas privadas, aplicando diferentes tipos de terapias a las personas que necesitan ayuda psicológica. Entrevistan y estudian a los pacientes y realizan tratamientos que no son médicos (con fármacos) ni quirúrgicos (mediante operaciones).

Una contribución especial de la psicología clínica es la terapia de conducta, basada en los principios del aprendizaje y el condicionamiento, con la que los terapeutas intentan modificar la conducta del paciente eliminando los síntomas negativos mediante el descondicionamiento sistemático o el refuerzo gradual de un comportamiento alternativo más positivo. (Aceituno, R., 1993).

Competencias adquiridas académicamente.

El psicólogo es un profesional especializado, un científico del comportamiento humano. Su trabajo lo desarrolla, cada día, con personas que se encuentran en un momento difícil de su vida o que se enfrentan a un problema que requiere el análisis y la asesoría de un especialista. El psicólogo cuenta con herramientas metodológicas y con técnicas para realizar una evaluación, establecer un diagnóstico y proponer un tratamiento para abordar los problemas de sus clientes y para ayudarles a entender los motivos de su malestar.

La psicología clínica está enfocada en los aspectos intelectuales, emocionales, biológicos, psicológicos, sociales y del comportamiento humano que funcionan a través de la existencia en las diferentes culturas, y en todos los niveles socio-económicos. (Díaz, I., 2010).

En el área clínica los psicólogos cumplen un rol fundamental que son:

Diagnóstico clínico, Orientación y consejo, Tratamiento de problemas psicológicos (terapias y psicoterapias, Tratamiento de problemas psicosomáticos, Tratamiento de problemas sexuales, Reeducción de problemas de aprendizaje, Evaluación, tratamiento o rehabilitación de minusvalías psíquicas, Estimulación precoz, Psicomotricidad, Terapia ocupacional, Psicoprofilaxis, Investigación y Otros (especificar).

La psicología educativa es la disciplina que se ocupa de los procesos de enseñanza y aprendizaje; amplía los métodos y teorías de la psicología en general y también fundamenta sus propias teorías en el ramo educativo (Urbina, p. 575) o se conceptúa como un ámbito de conocimiento con una entidad propia, como una disciplina que ocupa un espacio definido en el concierto de las disciplinas psicológicas y educativas (Coll, H., 2003).

El aporte que realiza la Psicología educativa desde los paradigmas conductista, humanista, cognitivo, psicogenético y sociocultural, y sus derivaciones desde lo epistémico; desde la relación educativa, concepto de enseñanza-aprendizaje, papel del docente y del alumno, estos paradigmas han logrado contribuir en el desarrollo de la Psicología educativa. (Hernández, R., 2002).

Los psicólogos educativos ayudan a los estudiantes a elegir sus estudios y su futura profesión, diseñan programas educativos, fortalecen las herramientas de aprendizaje de los alumnos, participa en el diseño planes y programas de estudio, en la formación docente, en el diseño de programas en línea, entre otra muchas cosas más en las que puede participar y contribuir en la calidad educativa. (Hernández, M., 2008).

La función prioritaria de psicólogo educativo es atender y fomentar el desarrollo psicológico en todos sus componentes -psicomotriz, intelectual, social, afectivo-emocional- y en los tres agentes principales del sistema educativo (alumnos, padres y profesores). Desde esta perspectiva, el trabajo del psicólogo implica 2 grandes objetivos: 1) aportar un análisis psicológico de diversas situaciones (evaluación); y 2) proponer planes de acción que respondan a los análisis realizados (intervención). Con estos objetivos, contextualizados en su perfil profesional e investigador, el psicólogo lleva a cabo diversas actividades con los 3 agentes del sistema educativo. (Landazabal, M., 2009).

La psicología organizacional es el estudio científico del comportamiento humano en las organizaciones. Tiene como métodos principales la observación y la experiencia ya que se pueden medir y registrar. Ello significa que sus procedimientos y resultados son objetivos ya que se requiere que los hechos observados sean públicos y confirmables. (Fuente, F., 2008).

El psicólogo organizacional puede ocuparse de todas estas funciones:

- Selección, Evaluación y Orientación de personal
- Formación y Desarrollo del personal
- Marketing y Comportamiento del Consumidor
- Condiciones de Trabajo y Salud
- Organización y desarrollo de Recursos Humanos

Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos

Nicho laboral significa una nueva alternativa de trabajo independiente, que se crea para satisfacer una necesidad que surge en una comunidad y que tiene una buena perspectiva de mercado.

1. Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional

El Mercado laboral se ha hecho más fluido, más competitivo, más volátil. Debido a lo rápido que cambia en estos momentos, muchas personas buscan un nuevo trabajo en el campo en el que hasta ese momento han desarrollado su actividad profesional o se plantean explorar un cambio a algo totalmente distinto. Los consejeros profesionales ayudan a las personas a tomar decisiones sensatas y a utilizar herramientas tales como test para valorar personalidad y aptitudes, listados de intereses y distintos sistemas de evaluación. Normalmente, los consejeros vocacionales empiezan identificando los intereses del cliente, su historia laboral, educación, habilidades y características personales en orden a determinar dónde tiene más posibilidades de ser valorado y contratado.

2. Psicólogo escolar

Los psicólogos de escuelas y colegios trabajan en un entorno educativo para apoyar a los niños en sus problemas sociales, académicos y emocionales. Gracias a un interés cada vez mayor en la salud mental y emocional de los niños, y a una normativa más estricta en las distintas fases de la educación, la demanda de psicólogos escolares se prevé que aumentará en los próximos años.

3. Consejero personal

Los consejeros ayudan a personas con una gran variedad de problemas, a menudo con cierta especialización tal como matrimonio, familia, problemas emocionales o adicciones. Además del ámbito privado, los consejeros trabajan en colegios, institutos, universidades, hospitales, centros de salud mental, etc.

4. Consejero genético.

Los consejeros genéticos ayudan a proporcionar información sobre trastornos genéticos y planificación familiar a las parejas y familias. Los consejeros genéticos normalmente trabajan con un equipo de profesionales sanitarios para ofrecer apoyo, guía y asistencia a familias que tienen un miembro con un trastorno genético o que pueden tener un riesgo de trasladar una enfermedad o trastorno hereditario a sus hijos.

5. Psicólogo forense

Los psicólogos forenses aplican sus conocimientos a la investigación criminal y el derecho. Ahora es algo mucho más conocido debido a su presencia en películas, libros y, sobre todo, series de televisión. Aunque la realidad no sea tan glamorosa como aparece en los medios de comunicación, la psicología forense es un desarrollo de la carrera con un gran interés y posibilidades de crecimiento. Los psicólogos forenses normalmente trabajan con otros profesionales (abogados, jueces, fiscales) para resolver disputas sobre custodia de hijos, investigan reclamaciones a las compañías de seguros, realizan evaluaciones psicológicas y analizan posibles casos de abuso infantil y maltrato.

6. Psicólogo de la Ingeniería

Los psicólogos de la ingeniería investigan cómo interaccionan las personas con las máquinas y con otras tecnologías. Estos profesionales usan sus conocimientos sobre la mente y el comportamiento humano para ayudar a diseñar y mejorar tecnologías, productos de consumo, lugares de trabajo y espacios residenciales. Como ejemplo, un psicólogo de la ingeniería puede

trabajar como miembro de un equipo para rediseñar un producto para hacerlo más eficiente o más fácil de usar en un puesto de trabajo.

7. Psicólogo clínico

Los psicólogos clínicos evalúan, diagnostican y tratan pacientes que sufren de trastornos psicológicos. Estos psicólogos trabajan típicamente en hospitales, centros de salud, clínicas relacionadas con la salud mental o en el ámbito privado. La Psicología clínica es la mayor área de empleo para los psicólogos, tanto en la actualidad como en las predicciones sobre el futuro.

8. Psicólogo del deporte.

Los psicólogos del deporte están especializados en atender los aspectos de la mente de los deportistas en temas tales como la motivación para el entrenamiento, el lograr el máximo rendimiento en los momentos decisivos y el afrontamiento personal de las lesiones. El proceso va en los dos sentidos y hay psicólogos especializados en mejorar el rendimiento de los deportistas y otros en utilizar el deporte como una herramienta para mejorar la salud mental y física. Los psicólogos del deporte trabajan en una amplia variedad de instituciones y empresas incluyendo universidades, clubes deportivos, hospitales, gimnasios, consultas particulares y centros de alto rendimiento e institutos de investigación.

9. Psicólogo de empresa

Los psicólogos de empresa, se centran su trabajo en el comportamiento en el puesto de trabajo, a menudo usando principios de la Psicología para incrementar la productividad, mejorar la satisfacción con el puesto de trabajo y seleccionar a los empleados que son idóneos para un puesto laboral determinados. Dentro de la labor del psicólogo de empresa, se puede acceder a distintas especializaciones: algunos se encargan de entrenar y asesorar a los empleados, otros evalúan a los candidatos para un puesto de trabajo.

10. Especialista en Educación especial

El campo de la educación especial ofrece un gran número de oportunidades para aquellos que disfrutan ayudando a los niños. Los especialistas en educación infantil, trabajan codo a codo con los maestros, para ayudar a escolares con una gran variedad de situaciones y discapacidades.

Todas estas especializaciones y nichos laborales están fundamentadas en la necesidad de adaptarnos mejor a un mundo cambiante, a la especialización y aprovechamiento de los conocimientos sobre la mente, a un concepto de salud más amplio y más profundo y a un interés por la discapacidad y por ser una sociedad más abierta, más inclusiva, más democrática, más eficaz. Una sociedad mejor. (Jiménez, L., 2010).

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

La investigación se realizó en la provincia de El Oro Cantón Machala en la zona rural, urbana y cantón Huaquillas zona urbana, mediante la investigación se puede conocer características de las instituciones evaluadas, las circunstancias y su posición frente a la contratación o requerimiento de un psicólogo en la 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 transaccional. Se recopilaron datos en un momento único
- Es exploratorio. Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- Es descriptivo. Se indagó la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.
- Es cualitativa y cuantitativa. Se analizó la información tanto numérica como la información que se obtiene en el discurso de las investigaciones.

La población a la cual se investigó, 10 instituciones de salud mental, 10 instituciones empresariales, 10 instituciones educativas y 5 instituciones alternativas.

Área Alternativa.

Provincia	Institución	Dirección	A quien se aplico la encuesta
El Oro - Machala	Municipalidad de Machala	9 de Mayo y 25 de Junio	Jefe de Recursos Humanos
El Oro - Machala	Centro de Adolescentes Infractores - Machala	Vía Machala - Pasaje junto al Colegio Comil	Director del Centro de Internamiento
El Oro - Machala	Centro de Rehabilitación Social de Machala	Manuel Estomba y 9 de Mayo	Director de centro de Rehabilitación Social
El Oro - Machala	Policía Nacional - Dinapen Machala	Manuel Serrano y 9 de Mayo interior del comando de Policía	Jefe de la Dinapen
El Oro - Machala	Fiscalía Provincial de El Oro - Machala	Rocafuerte E/ Guayas y 9 de Mayo	Fiscal Provincial

Área Empresarial.

Provincia	Empresas	Dirección	A quien aplico la encuesta
El Oro - Machala	Banco Nacional de Fomento Sucursal Machala	9 de Mayo y 25 de Junio	Gerente
El Oro	Banco de Guayaquil	Rocafuerte y Guayas	Gerente
El Oro - Machala	Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Sucursal Machala	Manuel Serrano y 9 de Mayo interior del comando de Policía	Jefe de Sucursal
El Oro - Machala	Banco Procredit	Av. 25 de Junio E/ Ayacucho y Av. Santa Rosa	Gerente
El Oro - Machala	Cooperativa 11 de Junio	Bolívar y Junín	Jefe de Recursos Humanos

El Oro Machala	- Banco Litoral	Guayas Rocafuerte Bolívar	e y Gerente
El Oro Machala	- Cooperativa de Ahorro y Crédito Ejercito Nacional	Rocafuerte E Junín y Juan Montalvo	Jefe de Sucursal
El Oro Machala	- Tiendas Industrias Asociadas TIA. SA Machala	Sucre E/ Guayas y 9 de Mayo	Gerente
El Oro Machala	- Banco Rumiñahui	Ayacucho E/ Sucre y 25 de Junio	Gerente
El Oro Machala	- Telefonía Celular Claro	Av. 25 de Junio E/ Ayacucho y Av. Santa Rosa	Jefe de Sucursal

Área de Salud Mental.

Provincia	Hospitales	Dirección	Teléfono
El Oro Machala	- Centro de Salud Mabel Estupiñan	Boyacá e colon y Tarqui	Director
El Oro Huaquillas	- Área 7 Huaquillas	Av. Republica	Director
El Oro Machala	- Hospital Teófilo Dávila	Boyacá y Buenavista	Jefe de Área Técnica
El Oro Machala	- Policlínico de la Policía Nacional de Machala	9 de Mayo y Manuel Serrano	Jefe del Policlínico
El Oro Machala	- Centro Oftalmológico Municipal de la Solidaridad	Barrio Luz de America	Director
El Oro Machala	- Centro Ángelus	Calle Buenavista y Klever Franco	Director
El Oro Machala	- Área 2 Machala Sur Centro de Salud	Barrio Brisas del Mar	Director
El Oro Machala	- Clínica Suiza	Ayacucho e Arizaga y Pichincha	Director
El Oro Machala	- Hospital IESS Machala	Ayacucho y Bolívar	Director
El Oro Machala	- Hospital Municipal Dr. Pomelio Cabrera León	Barrio 4 de Abril	Director

Área de instituciones educativas.

Provincia	Colegios	Dirección	Teléfono
El Oro - Machala	Colegio Principito - Marcel Laniado de Wind	Vía Pajonal	Rector
El Oro - Machala	Colegio Nacional Técnico Kleber Franco Cruz	Calle el Cisne y 25 de Junio	Rector
El Oro - Machala	Colegio Nocturno Juan Montalvo	Pichincha y 10 de Agosto	Rector
El Oro - Machala	Colegio Mario Minuche	Avenida Circunvalación Norte	Rector
El Oro - Machala	Colegio Atahualpa	Vía Ferroviaria	Rector
El Oro - Machala	Colegio Ismael Pérez Pazmiño	Palmeras y Manuel Serrano	Vicerector
El Oro - Machala	Colegio Fiscal Nueve de Octubre	Palmeras y 25 de Junio	Rector
El Oro - Machala	Colegio Eloy Alfaro	Pichincha y segunda Diagonal	Rector
El Oro - Machala	Colegio Técnico UNE	Circunvalación Norte y Calle Quito	Psicóloga
El Oro - Machala	Colegio Técnico Particular Latinoamericano	Avenida 25 de Junio Km. 2 Vía Pasaje.	Rector

Instrumento de evaluación. Instrumento de diagnóstico de competencia requeridas por las instituciones para psicólogos. Este instrumento fue generado basándose en las competencias levantadas por Europsy (2011), estableciendo los requerimientos de formación para psicólogos en función de diseñar contenidos y currículos académicos. El instrumento es generado para dar respuesta a las necesidades de las organizaciones del Ecuador para con los psicólogos, además de determinar nuevas funciones o competencias requeridas para esto y por último podrá reconocer nuevos nichos laborales, para los profesionales de psicología. Existen 4 versiones de instrumentos de diagnóstico, de acuerdo al tipo de institución que se evalúe, el clínico, educativo, empresarial y alternativo, el instrumento se aplicó a la persona

encargada de contratar personal como: Gerentes, Rectores, Directores y Jefes de Servicios.

Recolección de datos. Para la aplicación de la encuesta de diagnóstico de competencias, se recibió una capacitación en el manejo del instrumento por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, se preparó el material para la aplicación del instrumento, donde se seleccionaron 10 instituciones de salud mental, 10 instituciones educativas, 10 instituciones empresariales y 5 instituciones alternativas, una vez seleccionada las instituciones se entrevistó a los diferentes directores, rectores, gerentes, jefe de sucursal, con la finalidad de hacerle conocer sobre el material de aplicación para sacar una cita para el llenado del instrumento; en la segunda cita se consiguió que los rectores, gerentes y directores llenen la encuesta previa nuestra ayuda. En el área educativa, salud mental y área alternativa los participantes colaboran voluntariamente en el llenado de la encuesta, mientras en el área organizacional varios gerentes de los bancos, empresas y cooperativas se negaron a llenar el material de la encuesta, manifestando que los reglamentos internos le prohíben dar información de la empresa.

RESULTADOS

RESULTADOS.

- Existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

Área educativa.

Tabla # 1

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

Grafico # 1



Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza, P., Alvarado, J.

Según el grafico # 1 observamos que el 100% de las instituciones educativas consideran que es fundamental contratar un psicólogo en esa área.

- Existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

Área de salud mental.

Tabla # 2

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 2



Fuente: Instituciones de Salud mental de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 2 observamos que el 80% de las instituciones de salud mental considera que es importante contratar un psicólogo y solo el 20% no considera necesario un psicólogo en esa área.

- Existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

Área empresarial.

Tabla # 3

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

Grafico # 3



Fuente: Instituciones empresarial de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 3 observamos que el 100% de las instituciones alternativas consideran que es importante contratar un psicólogo y solo el 10% no considera necesario un psicólogo en esa área.

- Existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

Área Alternativa

Tabla # 4

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	5	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	5	100

Grafico # 4



Fuente: Instituciones Alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 4 observamos que el 100% de las instituciones empresariales alternativas consideran que es necesario contratar un psicólogo en esa área.

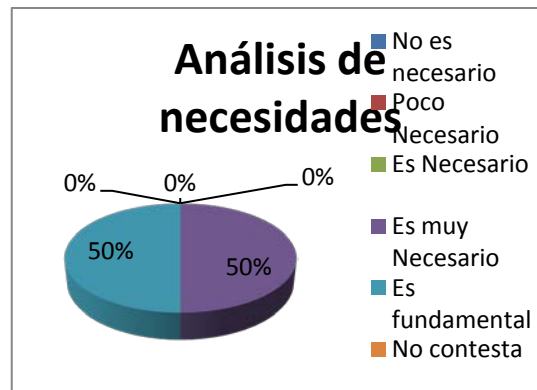
- **Competencias requeridas por los tipos de instituciones en el país.**

Área educativa

Tabla # 5

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

Grafico # 5



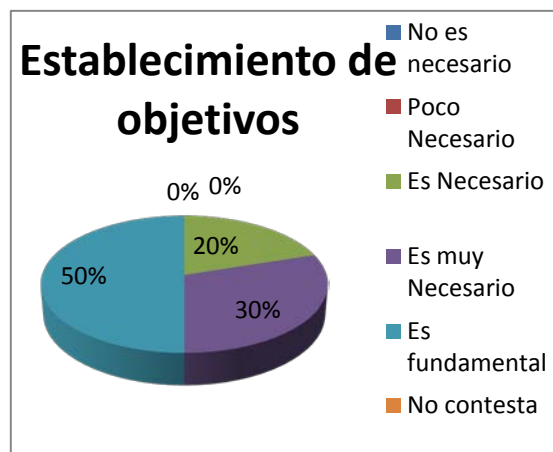
Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 5 observamos que el 50% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de análisis de necesidades del psicólogo, y el 50% también considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 6

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 6



Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 6 observamos que el 50% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de los objetivos establecidos del psicólogo, y el 30% considera necesario esa competencia.

Tabla # 7

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: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 7 observamos que el 60% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de evaluación individual del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Grafico # 7

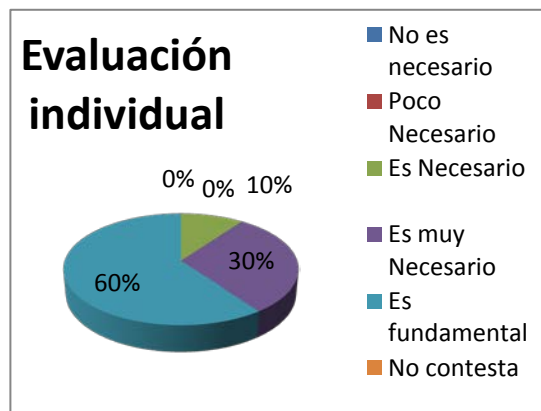


Tabla # 8

Evaluación de grupo		
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: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 8 observamos que el 60% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de evaluación de grupo del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Grafico # 8

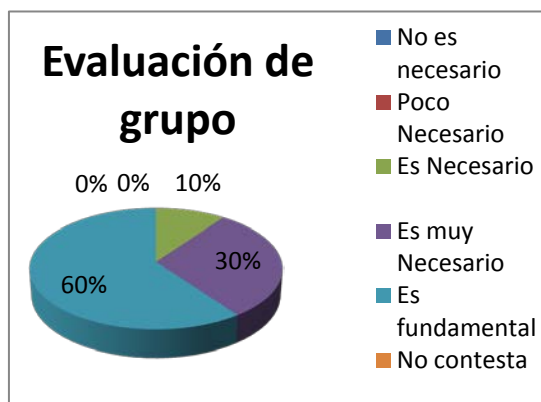
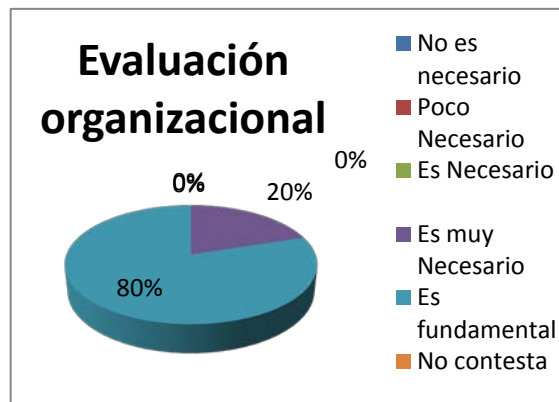


Tabla # 9

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 9



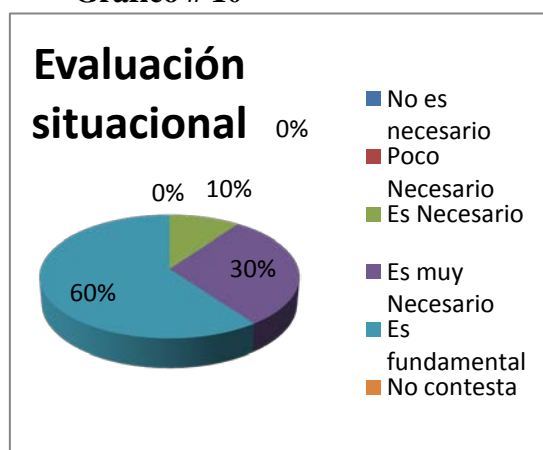
Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 9 observamos que el 80% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de evaluación organizacional del psicólogo, y el 20% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 10

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

Grafico # 10



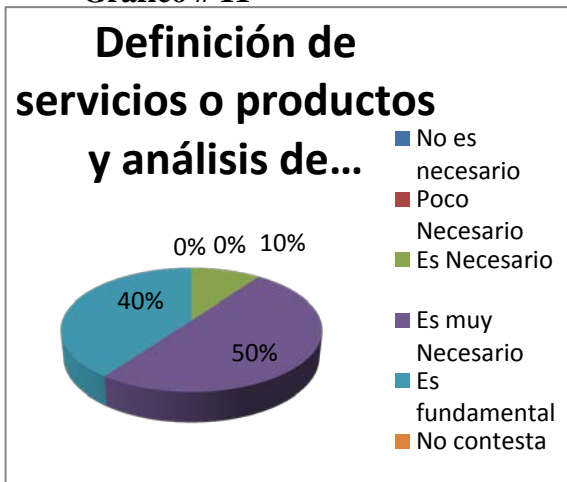
Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 10 observamos que el 60% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de evaluación situacional del psicólogo, y el 10% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 11

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 11



Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala

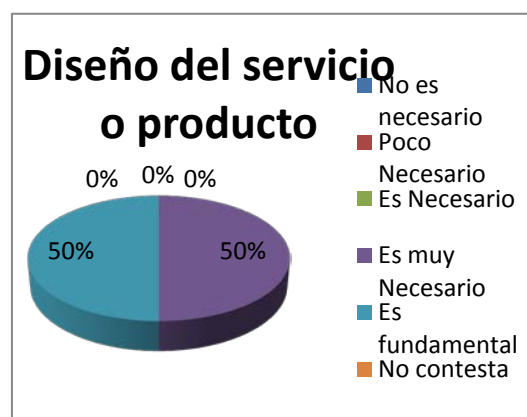
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 11 observamos que el 50% de las instituciones educativas considera muy necesario las competencias de la Definición de servicios o productos y análisis de requisitos del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 12

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 12



Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 12 observamos que el 50% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de Diseño del servicio o producto del psicólogo, y el 50% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 13

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado

Según la grafica # 13 observamos que el 50% de las instituciones educativas considera muy necesario las competencias de Test del servicio o producto diseñado del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Grafico # 13

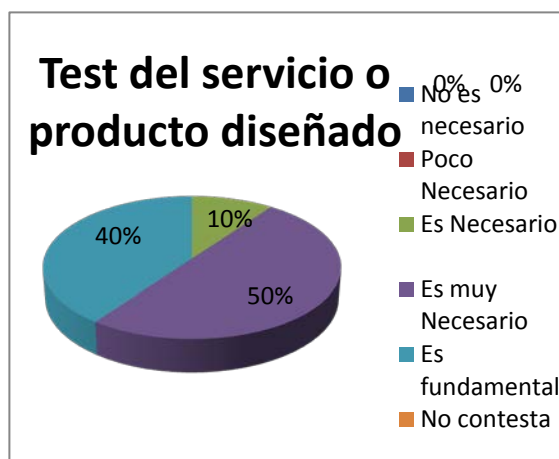


Tabla # 14

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 14 observamos que el 50% de las instituciones educativas considera muy necesario las competencias de Evaluación del servicio o producto del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Grafico # 14

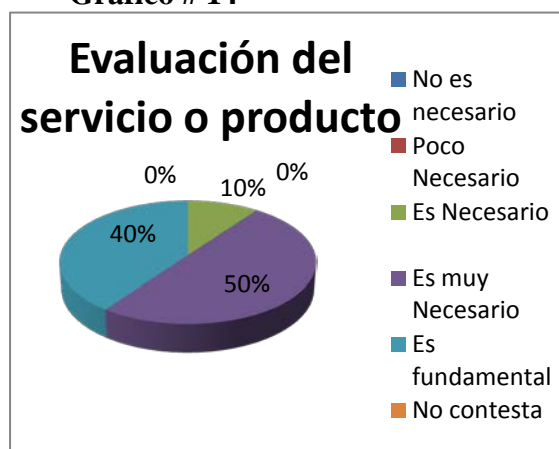
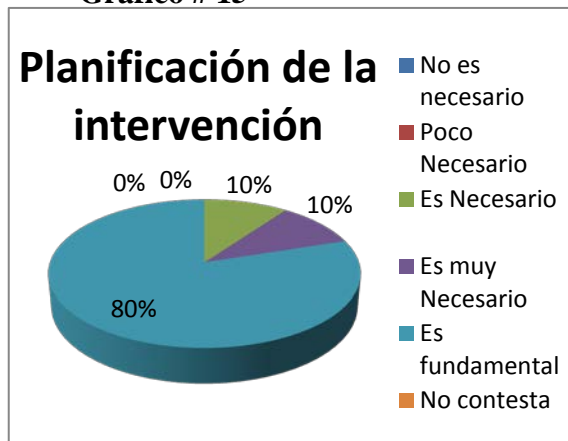


Tabla # 15

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 15



Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala

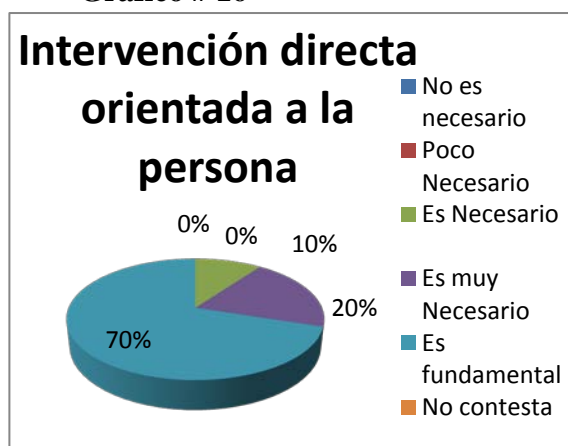
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 15 observamos que el 80% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de Planificación de la intervención del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 16

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

Grafico # 16



Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala

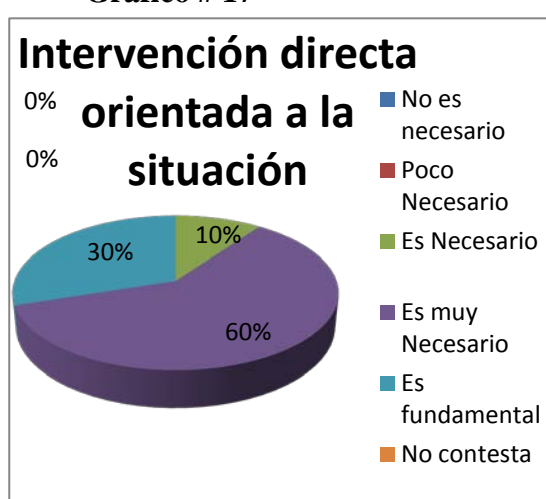
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 16 observamos que el 70% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de Intervención directa orientada a la persona del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 17

Intervención directa orientada a la situación		
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

Grafico # 17



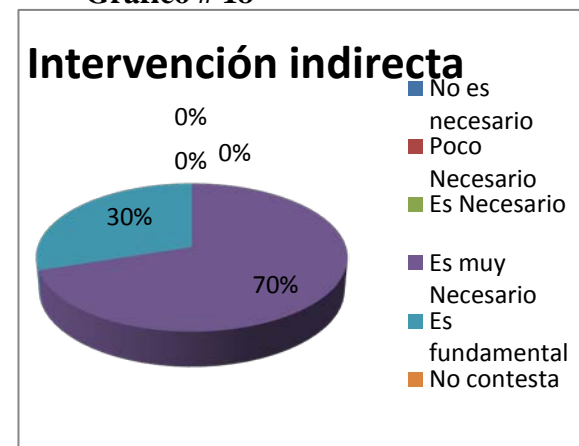
Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 17 observamos que el 60% de las instituciones educativas considera muy necesario las competencias de la Intervención directa orientada a la situación del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 18

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	7	70
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 18



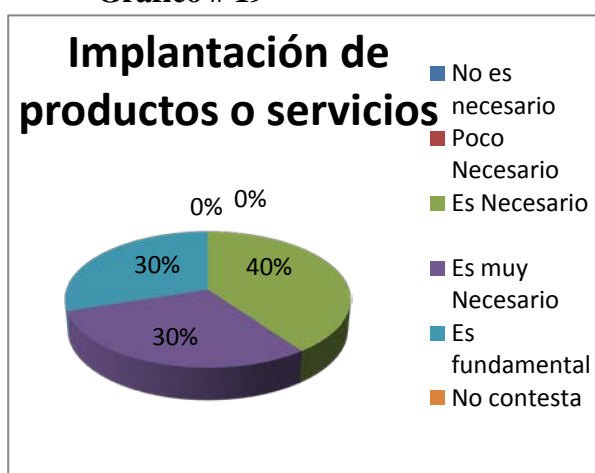
Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 18 observamos que el 70% de las instituciones educativas considera muy necesario las competencias de la Intervención indirecta del psicólogo, y el 30% considera fundamental esa competencia.

Tabla # 19

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 19



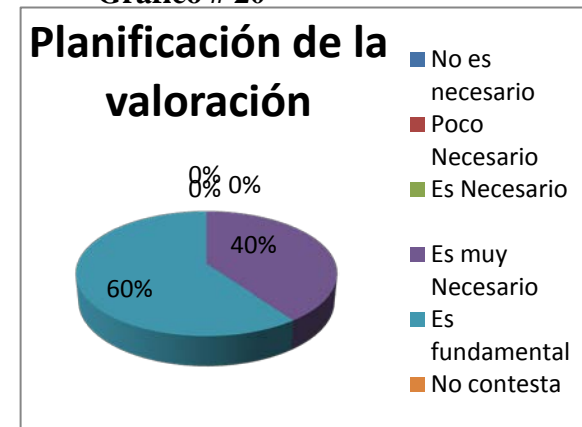
Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 19 observamos que el 40% de las instituciones educativas considera necesario las competencias de la Implantación de productos o servicio del psicólogo, y el 30% considera fundamental esa competencia.

Tabla # 20

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 20



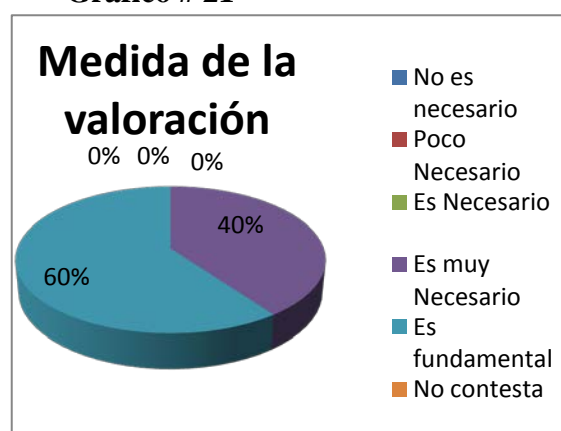
Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 20 observamos que el 60% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de la Planificación de la valoración del psicólogo, y el 40% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 21

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 21



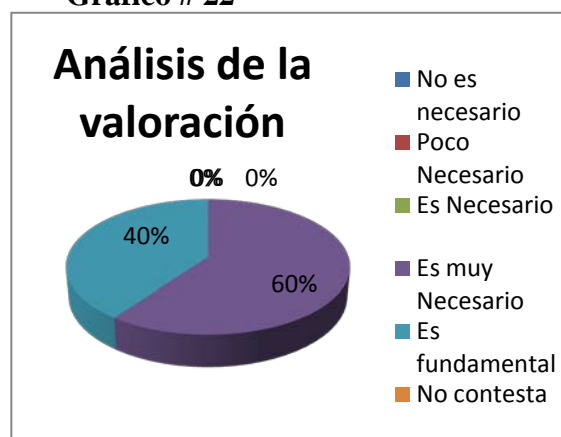
Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 21 observamos que el 60% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de la Medida de la valoración del psicólogo, y el 40% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 22

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 22



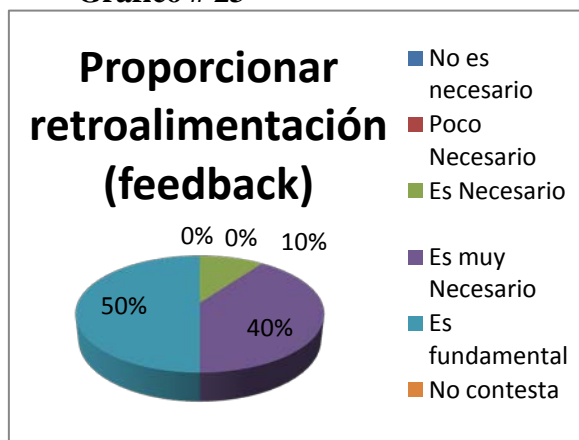
Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 22 observamos que el 60% de las instituciones educativas considera muy necesario las competencias de la Análisis de la valoración del psicólogo, y el 40% considera fundamental esa competencia.

Tabla # 23

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
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

Grafico # 23



Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala

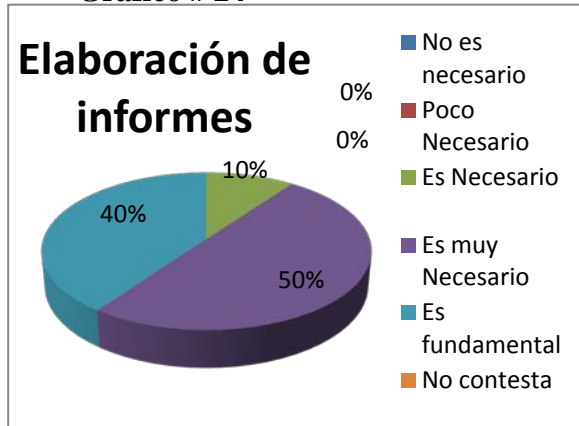
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 23 observamos que el 50% de las instituciones educativas considera fundamental las competencias de Proporcionar retroalimentación del psicólogo, y el 40% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 24

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

Grafico # 24



Fuente: Instituciones educativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la grafica # 24 observamos que el 50% de las instituciones educativas considera muy necesario las competencias de Elaboración de informe del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

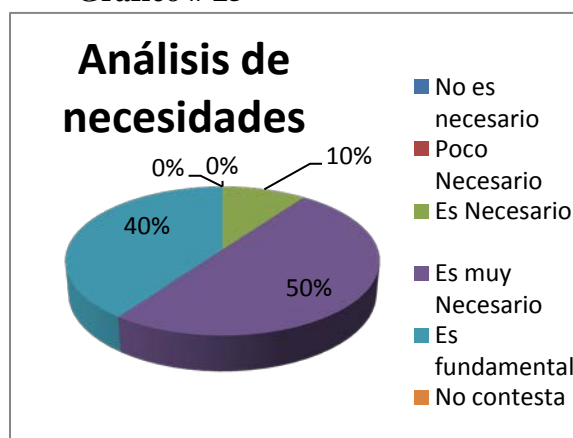
- **Competencias requeridas por los tipos de instituciones en el país.**

Área empresarial.

Tabla # 25

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

Grafico # 25



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

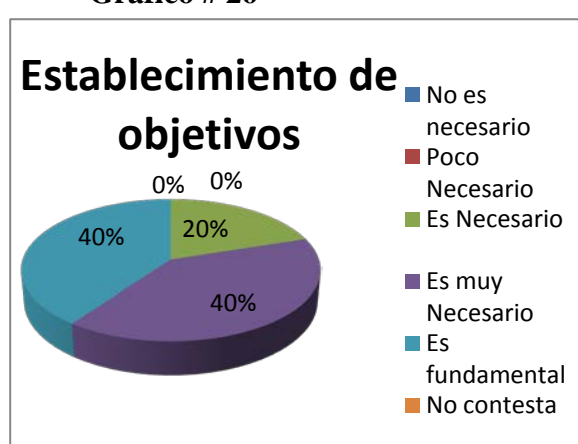
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 25 observamos que el 50% de las instituciones empresariales considera muy necesario las competencias de análisis de necesidades del psicólogo, y el 40% considera fundamental esa competencia.

Tabla # 26

Establecimiento de objetivos		
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

Grafico # 26



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

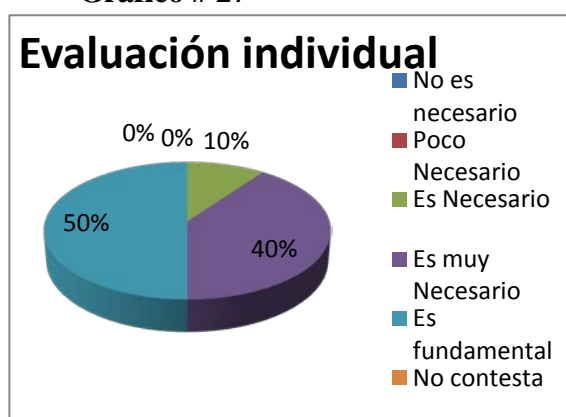
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 26 observamos que el 40% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de los objetivos establecidos del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia

Tabla # 27

Evaluación individual		
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

Grafico # 27



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

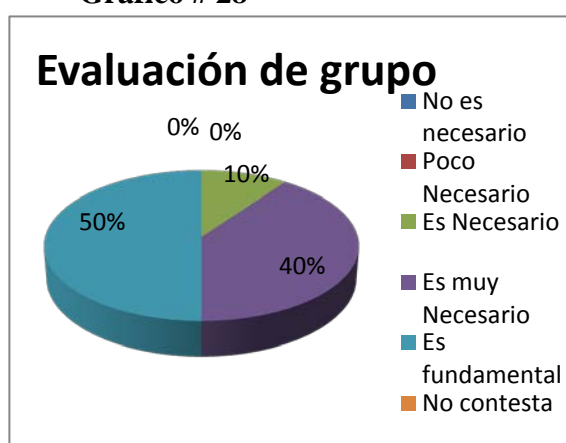
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el gráfico # 27 observamos que el 50% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de la evaluación individual del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 28

Evaluación de grupo		
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

Grafico # 28



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el gráfico # 28 observamos que el 50% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de la evaluación de grupo del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 29

Evaluación organizacional		
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

Grafico # 29



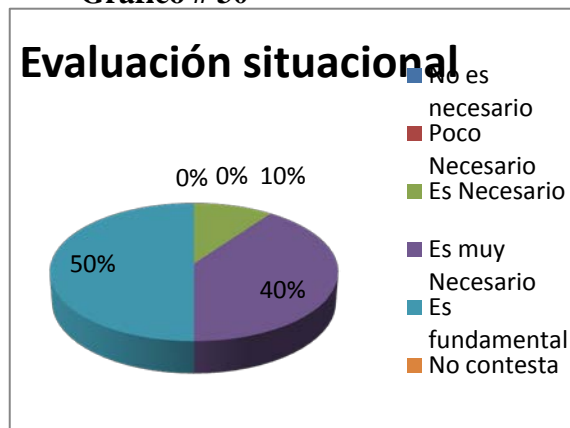
Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 29 observamos que el 60% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de la evaluación organizacional del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 30

Evaluación situacional		
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

Grafico # 30



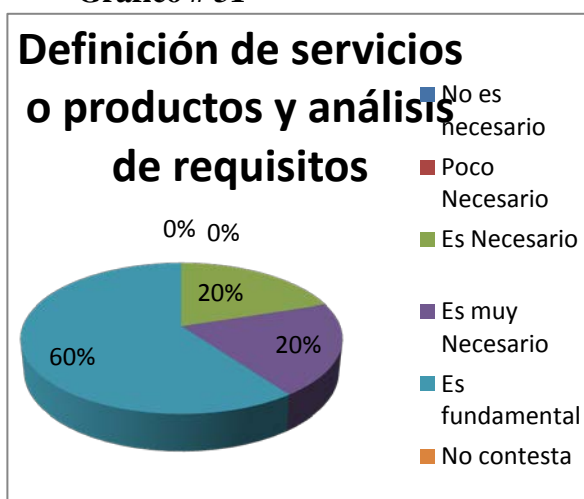
Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 30 observamos que el 50% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de la evaluación situacional del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 31

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 31



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

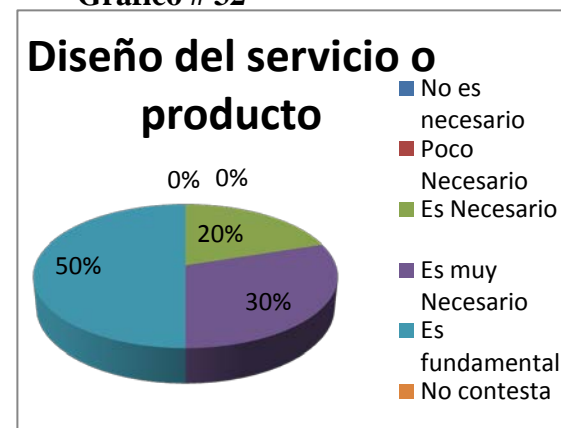
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 31 observamos que el 60% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de la Definición de servicios o productos y análisis de requisitos del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Tabla # 32

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

Grafico # 32



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

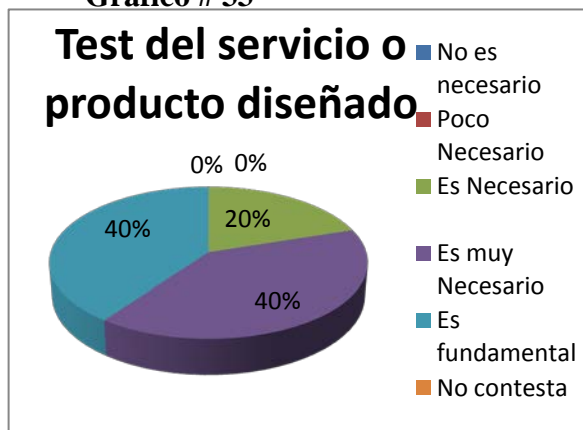
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 32 observamos que el 50% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de Diseño del servicio o producto del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Tabla # 33

Test del servicio o producto diseñado		
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

Grafico # 33



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

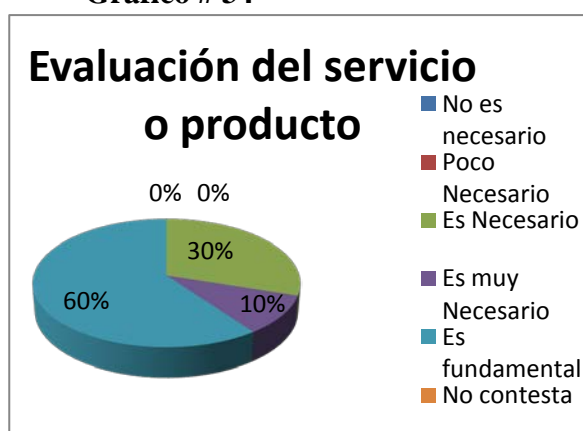
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 33 observamos que el 40% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de Test del servicio o producto diseñado del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Tabla # 34

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 34



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

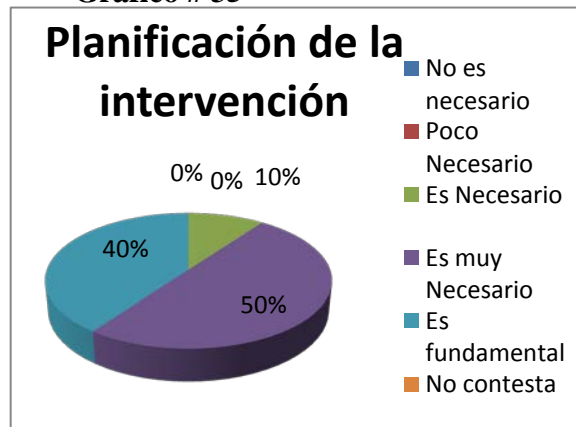
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 34 observamos que el 60% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de Evaluación del servicio o producto del psicólogo, y el 10% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 35

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

Grafico # 35



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

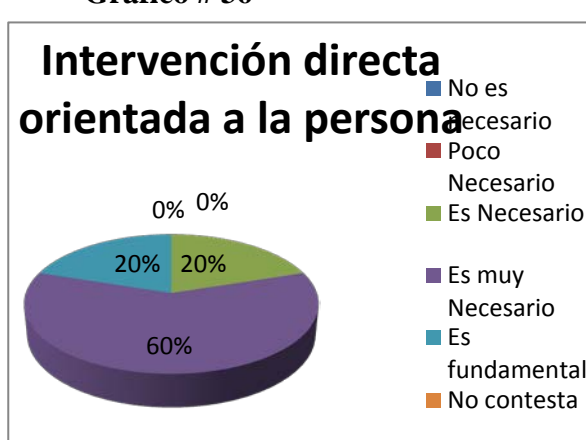
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 35 observamos que el 50% de las instituciones empresariales considera muy necesario las competencias de la Planificación de la intervención del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 36

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	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 36



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

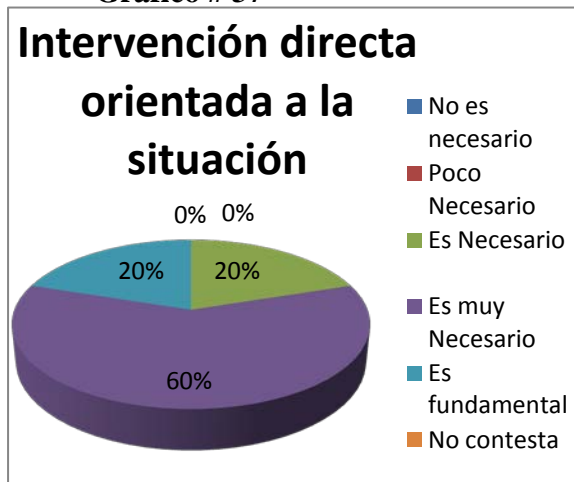
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 36 observamos que el 60% de las instituciones empresariales considera muy necesario las competencias de la Intervención directa orientada a la persona del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Tabla # 37

Intervención directa orientada a la situación		
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

Grafico # 37



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

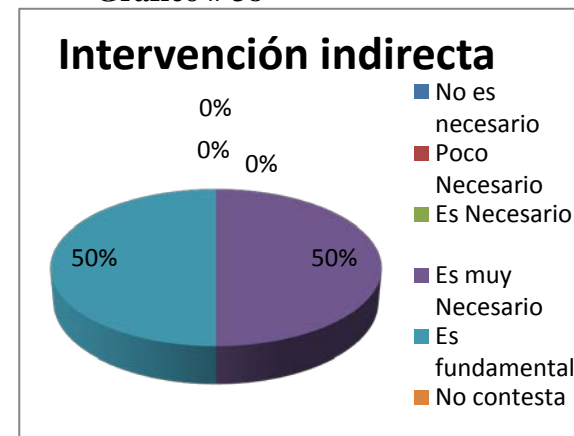
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 37 observamos que el 60% de las instituciones empresariales considera muy necesario las competencias de la Intervención directa orientada a la situación del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Tabla # 38

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 38



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

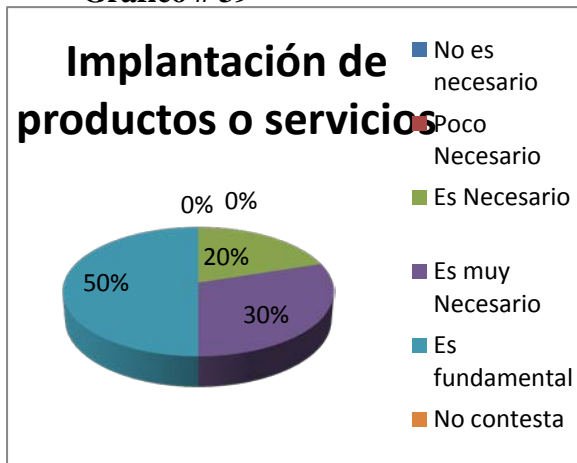
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 38 observamos que el 50% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de la Intervención indirecta del psicólogo, y el 50% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 39

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 39



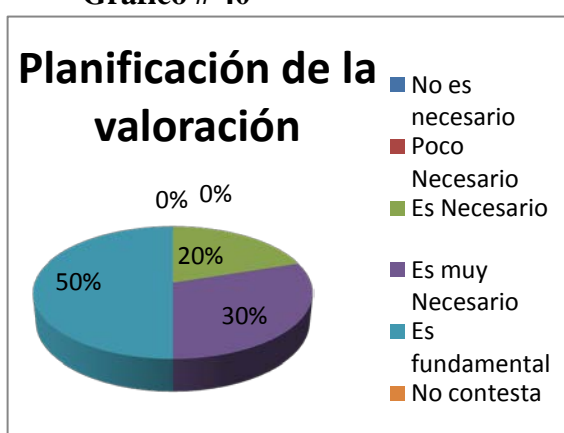
Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el gráfico # 39 observamos que el 50% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de la Implantación de productos o servicio del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Tabla # 40

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 40



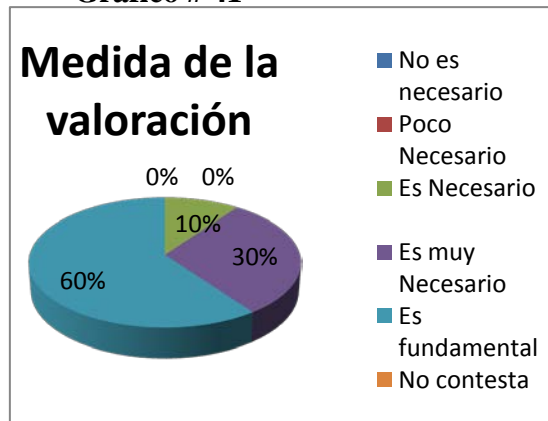
Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el gráfico # 40 observamos que el 50% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de la Planificación de la valoración del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Tabla # 41

Medida de la valoración		
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

Grafico # 41



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

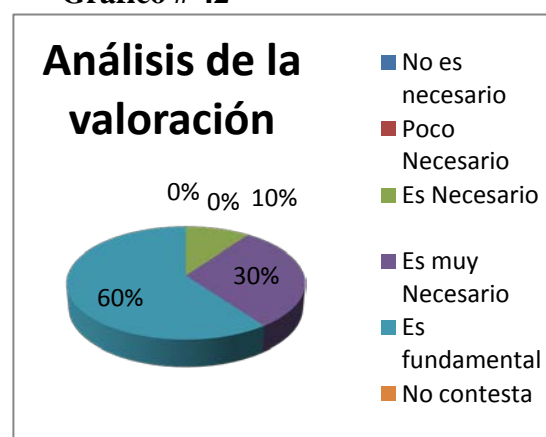
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el gráfico # 41 observamos que el 60% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de la Medida de la valoración del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 42

Análisis de la valoración		
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

Grafico # 42



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala

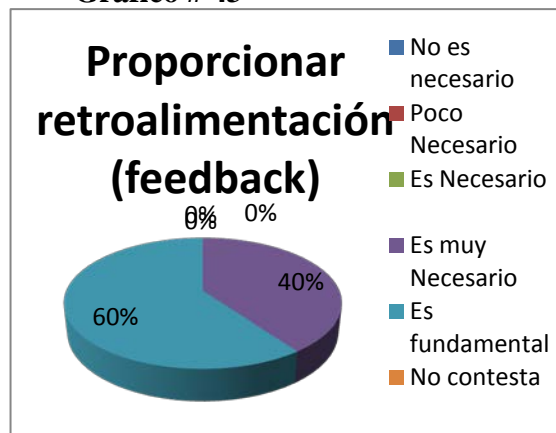
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el gráfico # 42 observamos que el 60% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de Análisis de la valoración del psicólogo, y el 10% considera necesario esa competencia.

Tabla # 43

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 43



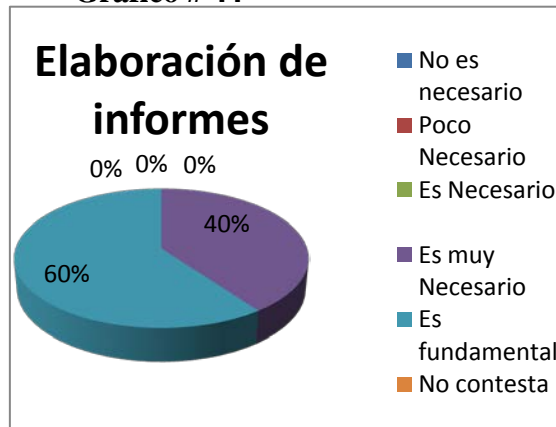
Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 43 observamos que el 60% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de Proporcionar retroalimentación del psicólogo, y el 40% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 44

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 44



Fuente: Instituciones empresariales de la ciudad de Machala
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 44 observamos que el 60% de las instituciones empresariales considera fundamental las competencias de Elaboración de informe del psicólogo, y el 40% considera muy necesario esa competencia.

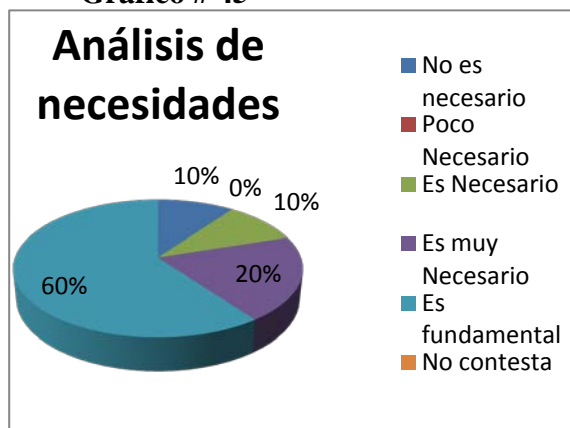
- **Competencias requeridas por los tipos de instituciones en el país.**

Área de Salud Mental

Tabla # 45

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 45



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

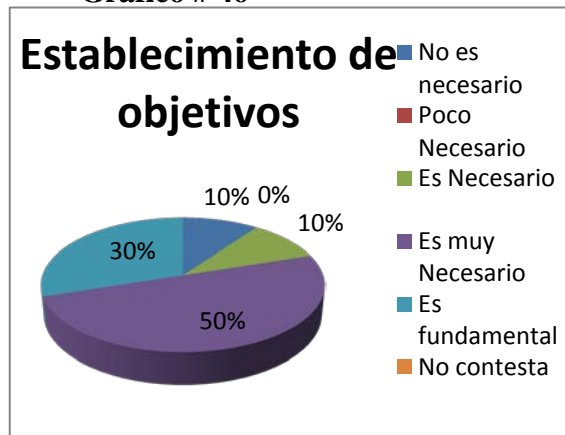
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 45 observamos que el 60% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de análisis de necesidades del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 46

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

Grafico # 46



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

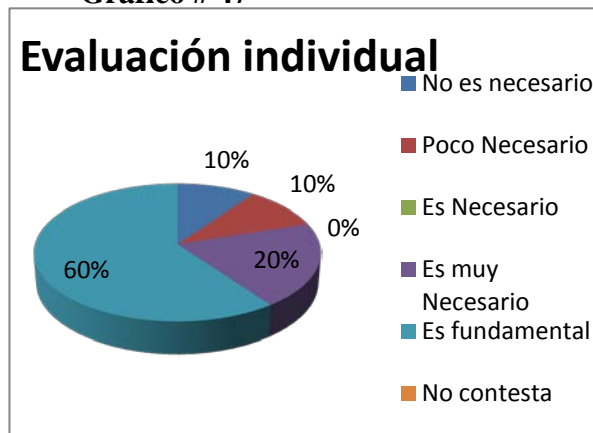
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 46 observamos que el 50% de las instituciones de salud mental considera muy necesario las competencias de objetivos establecidos del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 47

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 47



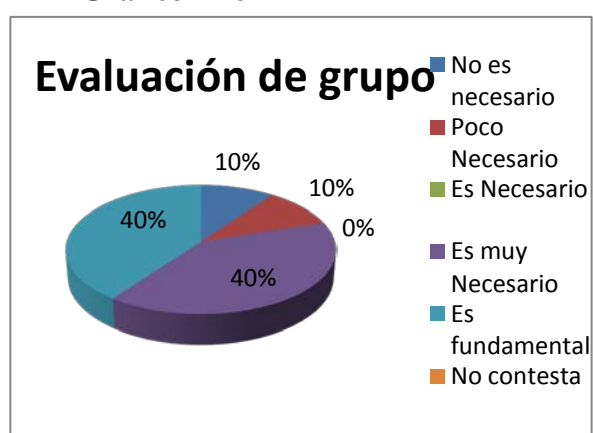
Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 47 observamos que el 60% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de evaluación individual del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 48

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

Grafico # 48



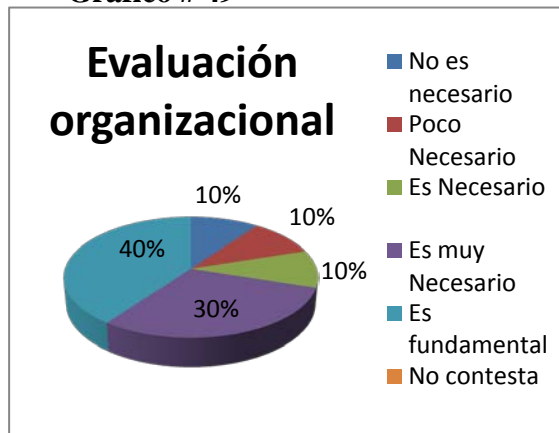
Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 48 observamos que el 40% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de evaluación de grupo del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 49

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

Grafico # 49



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

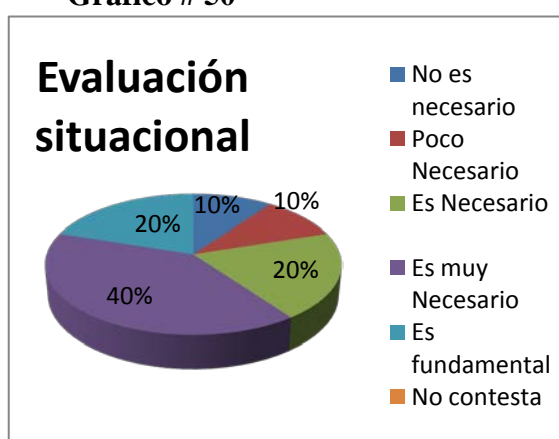
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 49 observamos que el 40% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de evaluación organizacional del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 50

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

Grafico # 50



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

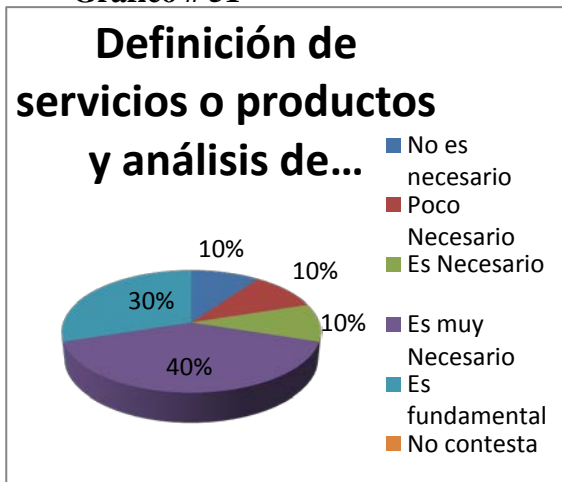
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 50 observamos que el 40% de las instituciones de salud mental considera muy necesario las competencias de evaluación situacional del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 51

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
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

Grafico # 51



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

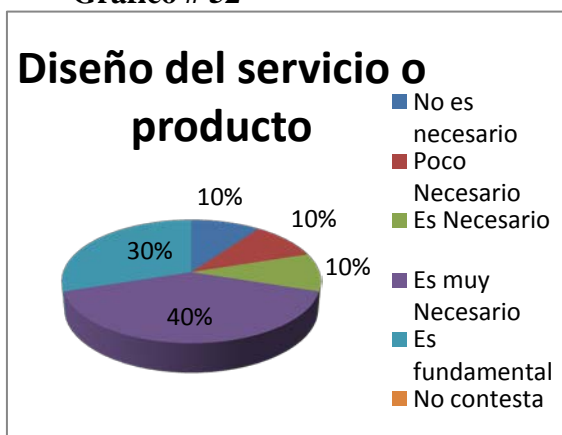
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 51 observamos que el 40% de las instituciones de salud mental considera muy necesario las competencias de la Definición de servicios o productos y análisis de requisitos del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 52

Diseño del servicio o producto		
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

Grafico # 52



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

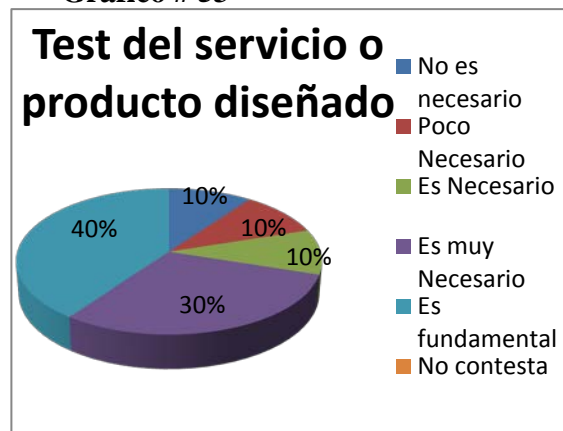
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 52 observamos que el 40% de las instituciones de salud mental considera muy necesario las competencias del Diseño del servicio o producto del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 53

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

Grafico # 53



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

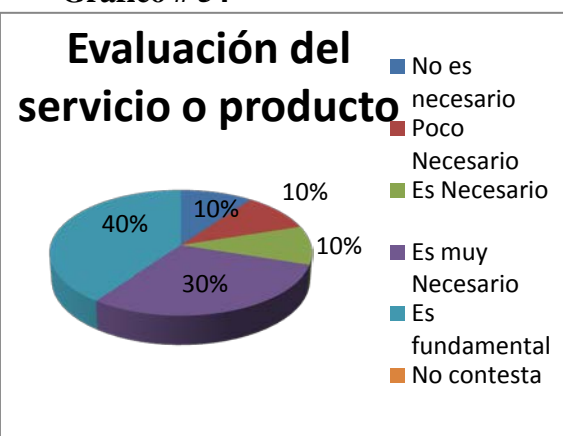
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 53 observamos que el 40% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias del Test del servicio o producto diseñado del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 54

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

Grafico # 54



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 54 observamos que el 40% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de la Evaluación del servicio o producto del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 55

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 55 observamos que el 50% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de la Planificación de la intervención del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Grafico # 55

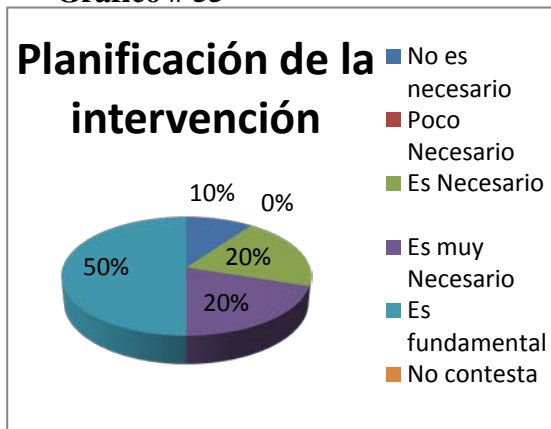


Tabla # 56

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 56 observamos que el 50% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de Intervención directa orientada a la persona del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Grafico # 56

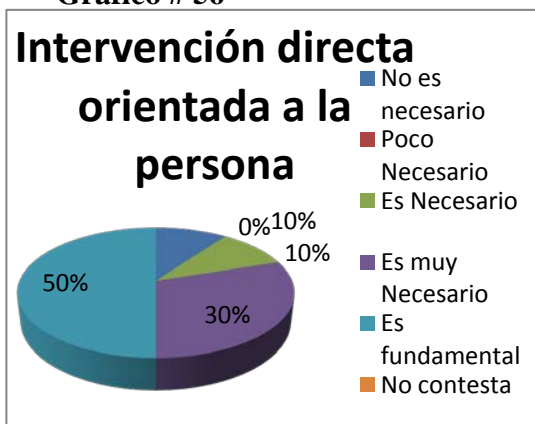
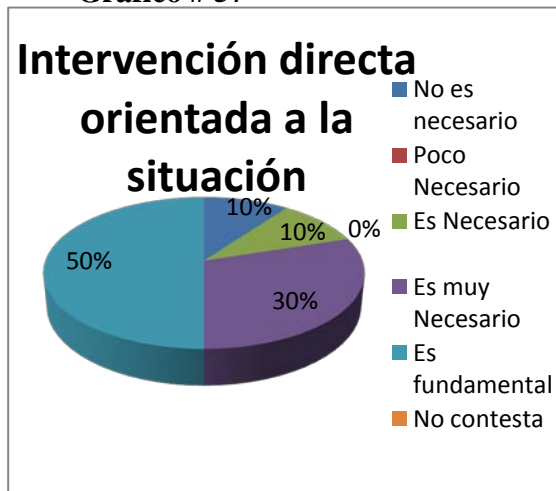


Tabla # 57

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 57



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

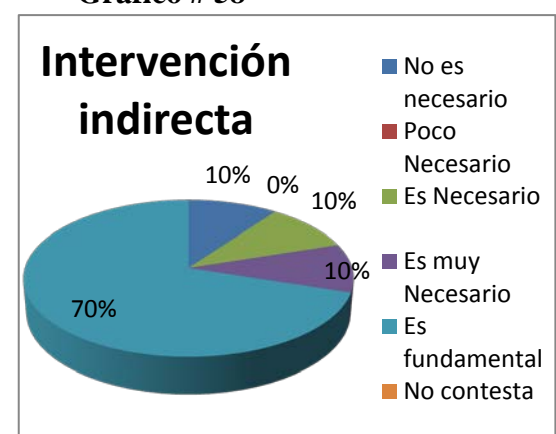
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 57 observamos que el 50% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de Intervención directa orientada a la situación de psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 58

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 58



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

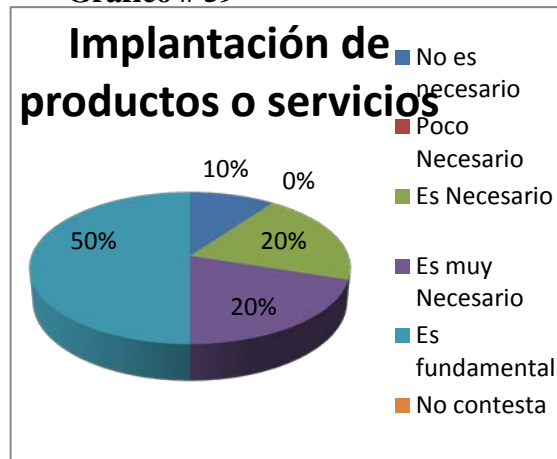
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 58 observamos que el 70% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de Intervención indirecta del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 59

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 59



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

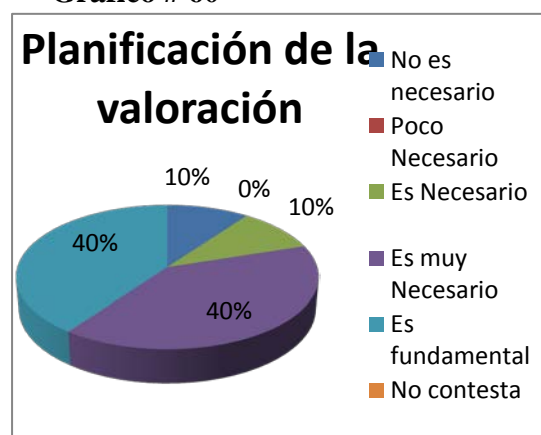
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 59 observamos que el 50% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de Implantación de productos o servicio del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 60

Planificación de la valoración		
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

Grafico # 60



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 60 observamos que el 40% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de Planificación de la valoración del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 61

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

Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 61 observamos que el 50% de las instituciones de salud mental considera muy necesario las competencias de Medida de la valoración del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Grafico # 61

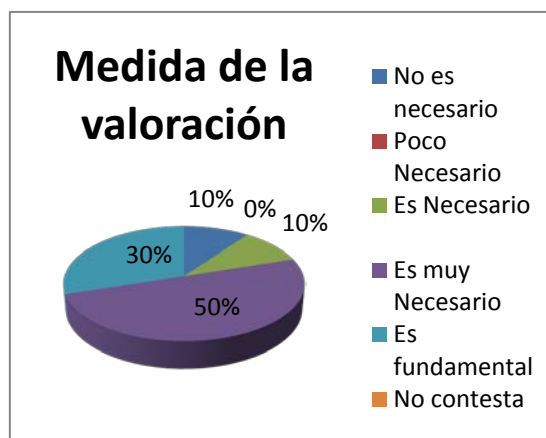


Tabla # 62

Análisis de la valoración		
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: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 62 observamos que el 40% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de Análisis de la valoración del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Grafico # 62

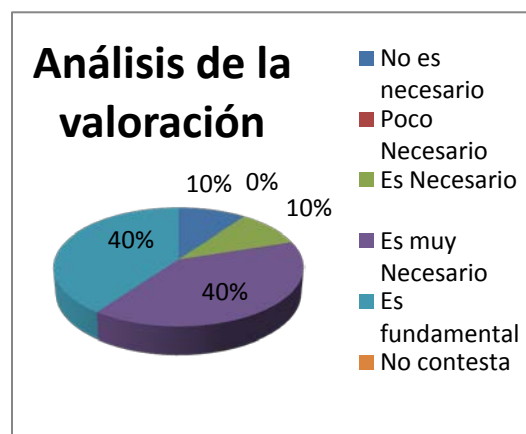
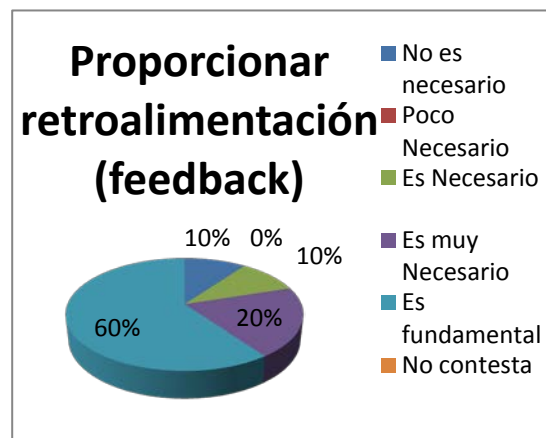


Tabla # 63

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Grafico # 63



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

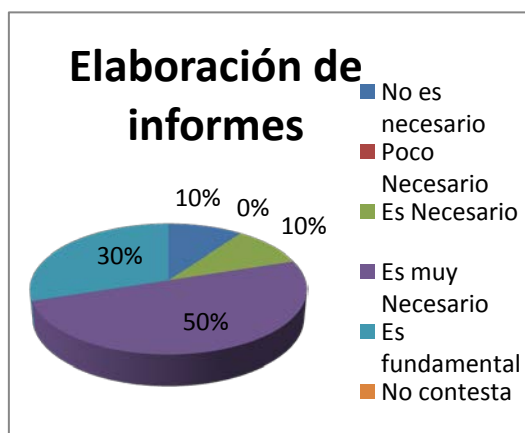
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 63 observamos que el 60% de las instituciones de salud mental considera fundamental las competencias de Proporcionar retroalimentación del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

Tabla # 64

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

Grafico # 64



Fuente: Instituciones de salud mental de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 64 observamos que el 50% de las instituciones de salud mental considera muy necesario las competencias de Elaboración de informe del psicólogo, y el 10% considera que no es necesario esa competencia.

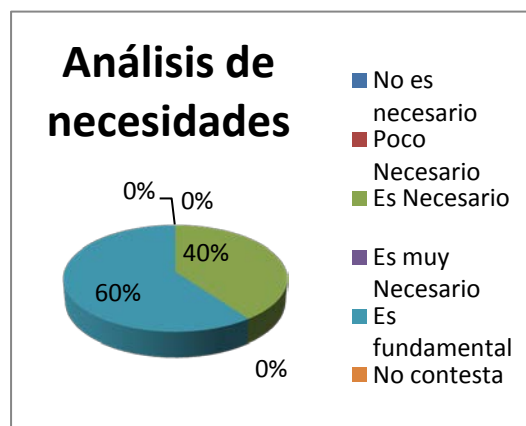
- **Competencias requeridas por los tipos de instituciones en el país.**

Área alternativa.

Tabla # 65

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

Grafico # 65



Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

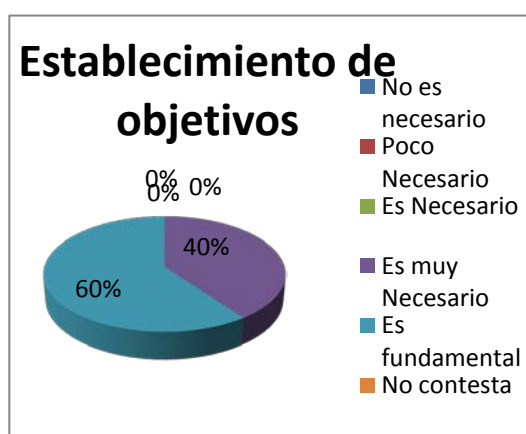
Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 65 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de análisis de necesidades del psicólogo, y el 40% considera necesario esa competencia.

Tabla # 66

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

Grafico # 66



Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 66 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de establecimientos de objetivos del psicólogo, y el 40% considera muy necesario esa competencia.

Tabla # 67

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: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 67 observamos que el 80% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de evaluación individual del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Grafico # 67

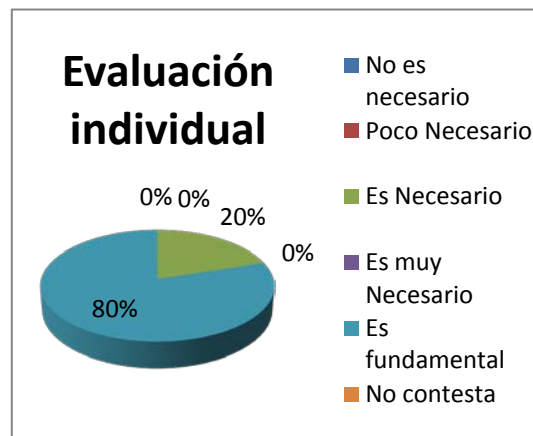


Tabla # 68

Evaluación de grupo		
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: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 68 observamos que el 40% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de evaluación de grupo del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Grafico # 68

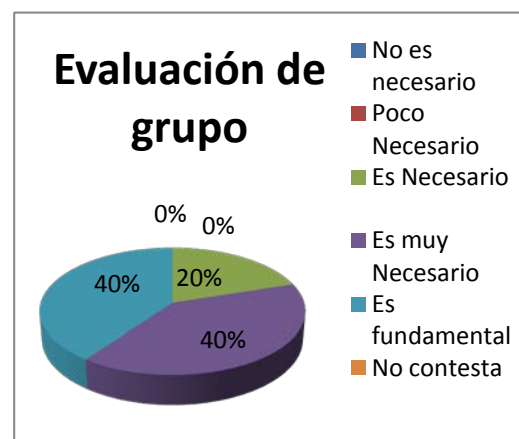


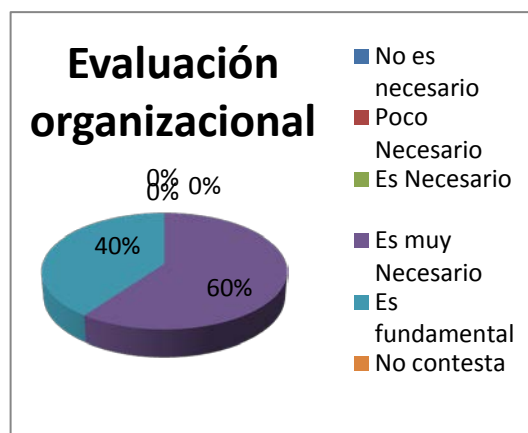
Tabla # 69

Evaluación organizacional		
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: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Grafico # 69



Según el grafico # 69 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera muy necesario las competencias de evaluación organizacional del psicólogo, y el 40% considera fundamental esa competencia.

Tabla # 70

Evaluación situacional		
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: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Grafico # 70



Según el grafico # 70 observamos que el 40% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de evaluación situacional del psicólogo, y el 20% considera necesario esa competencia.

Tabla # 71

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	60
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	1	20
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 72 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera necesario las competencias de Definición de servicios o productos y análisis de requisitos, y el 20% considera fundamental esa competencia.

Tabla # 72

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

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 72 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera muy necesario las competencias de Diseño del servicio o producto del psicólogo, y el 40% considera fundamental esa competencia.

Grafico # 71

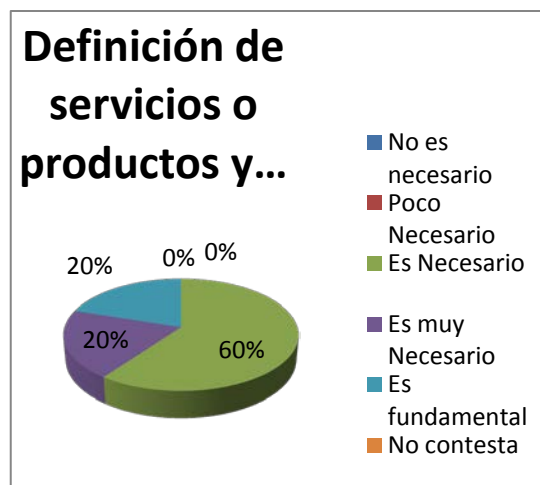


Grafico # 72

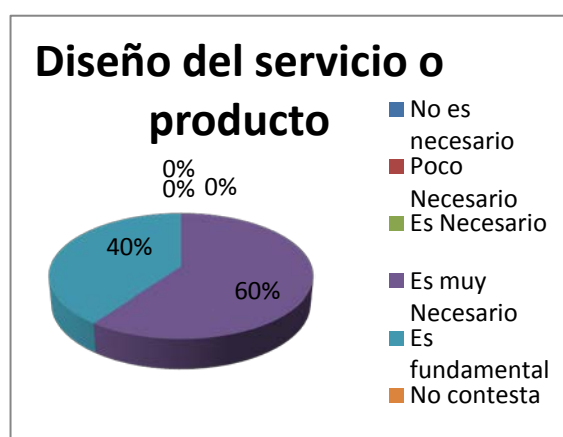


Tabla # 73

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

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 73 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de Test del servicio o producto diseñado del psicólogo, y el 40% considera muy necesario esa competencia.

Grafico # 73

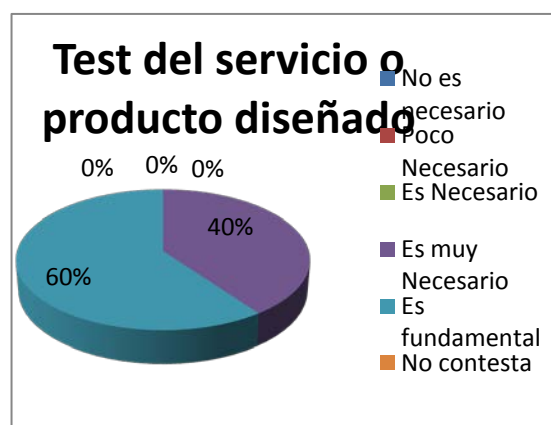


Tabla # 74

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

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 74 observamos que el 40% de las instituciones alternativas considera muy necesario las competencias de Evaluación del servicio o producto del psicólogo, y el 20% considera poco necesario esa competencia.

Grafico # 74

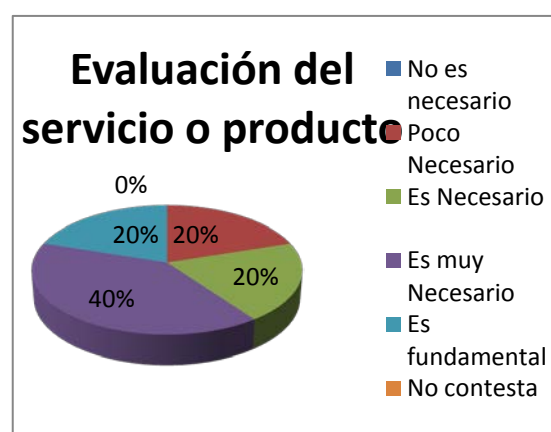


Tabla # 75

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

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 75 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de Planificación de la intervención del psicólogo, y el 40% considera necesario esa competencia.

Grafico # 75

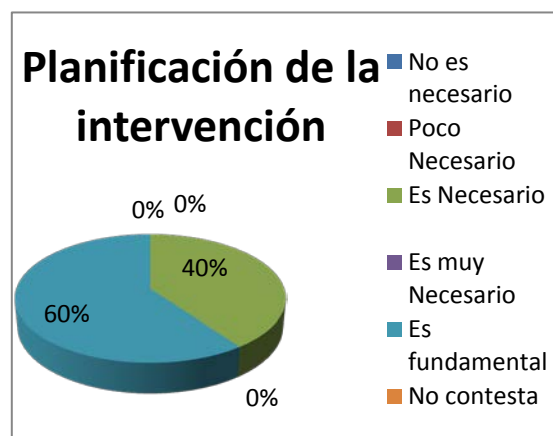


Tabla # 76

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 76 observamos que el 40% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de Intervención directa orientada a la persona del psicólogo, y el 20% considera muy necesario esa competencia.

Grafico # 76



Tabla # 77

Intervención directa orientada a la situación		
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: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 77 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera muy necesario las competencias de Intervención directa orientada a la situación del psicólogo, y el 40% considera fundamental esa competencia.

Grafico # 77

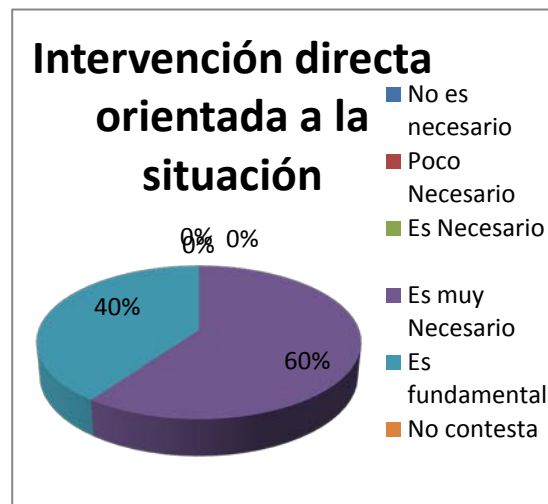


Tabla # 78

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: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala
 Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 78 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de Intervención indirecta del psicólogo, y el 40% considera muy necesaria esa competencia.

Grafico # 78

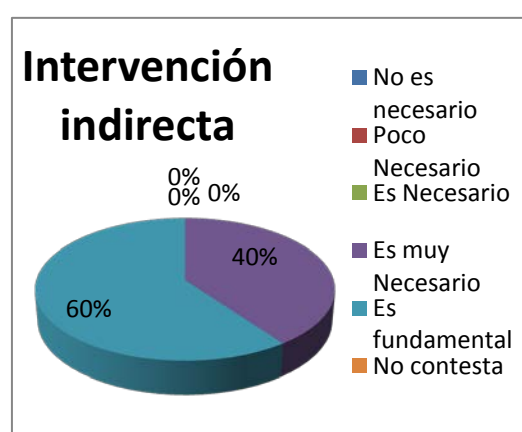


Tabla # 79

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	1	20
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 79 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera muy necesario las competencias de Implantación de productos o servicio del psicólogo, y el 20% considera necesaria esa competencia.

Grafico # 79

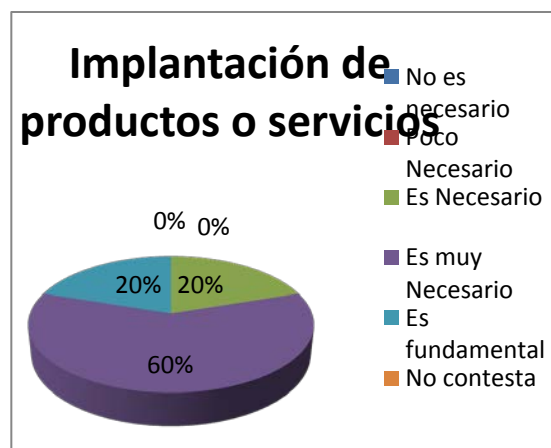


Tabla # 80

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 80 observamos que el 40% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de Planificación de la valoración del psicólogo, y el 20% considera muy necesaria esa competencia.

Grafico # 80

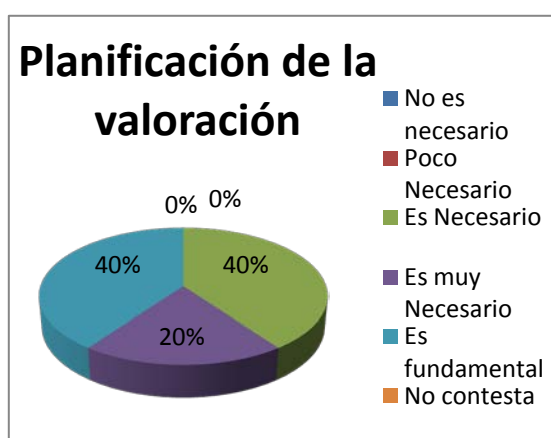


Tabla # 81

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 81 observamos que el 40% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de Medida de la valoración del psicólogo, y el 20% considera muy necesaria esa competencia.

Grafico # 81

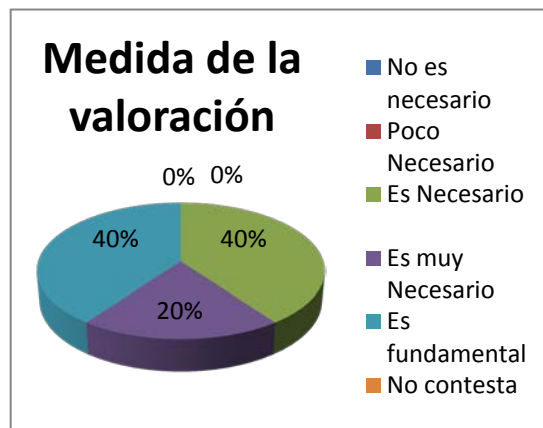


Tabla # 82

Análisis de la valoración		
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: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 82 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de análisis de la valoración del psicólogo, y el 20% considera necesaria esa competencia.

Grafico # 82

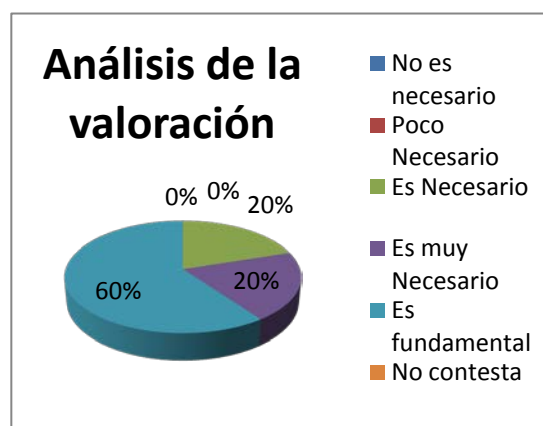


Tabla # 83

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	60
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 83 observamos que el 60% de las instituciones alternativas considera necesario las competencias de Proporcionar retroalimentación del psicólogo, y el 40% considera fundamental esa competencia.

Grafico # 83

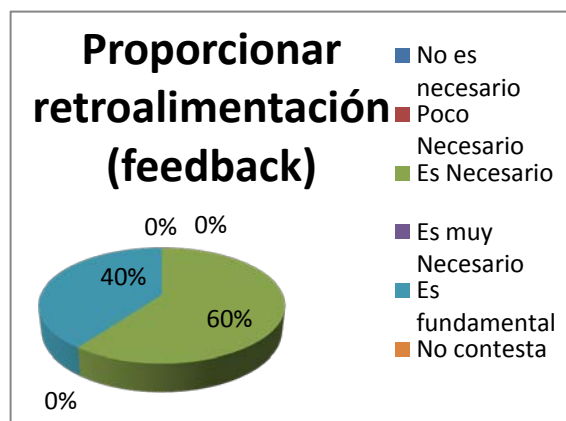


Tabla # 84

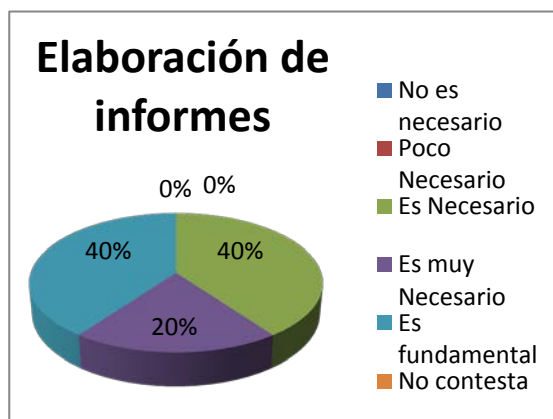
Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según el grafico # 84 observamos que el 40% de las instituciones alternativas considera fundamental las competencias de Elaboración de informe del psicólogo, y el 20% considera muy necesario esa competencia.

Grafico # 84



- **Nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador.**

Área Educativa.

Tabla # 85

Respuesta	Frecuencia
Departamento de DOBE	15
Departamento Inspección	1
Área Educativa	1
Departamento de Psicología	2

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la tabla # 85 observamos en las instituciones educativas los nichos laborales del psicólogo existentes son Departamento de DOBE, Departamento de Inspección y Área Educativa.

- **Nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador.**

Área Empresarial.

Tabla # 86

Respuesta	Frecuencia
Beneficios sociales	7
Recurso Humanos	15

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la tabla # 86 observamos en las instituciones empresariales los nichos laborales del psicólogo existentes son Recursos Humanos y Beneficios Sociales.

- Nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador.

Área de Salud Mental.

Tabla # 87

Psicólogo Clínico	4
Servicio de Clínica	1
Área psicológica para niños y adolescentes	4
Hospitalización	1
Consulta externa	2
Conadis	2

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la tabla # 87 observamos en las instituciones de salud mental los nichos laborales del psicólogo existentes son Psicólogo Clínico, Servicio Clínico, Área Psicológica para niños adolescentes, hospitalización, consulta externa y Conadis.

- Nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador.

Área Alternativa.

Tabla # 88

Respuesta	Frecuencia
Atención a los adolescentes y familias	1
Unidad de Protección de víctimas y testigos	1
Departamento de Psicología	3
Tareas de reforzamiento psicológico	1
Junta Cantonal de Machala	2
Diagnostico de evaluación	1

Fuente: Instituciones alternativas de la ciudad de Machala

Autor: Galarza P. y Alvarado J.

Según la tabla # 88 observamos en las instituciones alternativas los nichos laborales del psicólogo existentes son atención a los adolescentes y familias, unidad de protección de víctimas y testigos, departamento de psicología, tareas de reforzamiento psicológico y junta cantonal y Diagnostico de evaluación.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Discusión de los resultados.

- **¿La inserción laboral del psicólogo es necesario en las instituciones de El Oro - Machala?**

Área de salud mental

En la investigación realizada al área de salud mental de la ciudad de Machala Provincia de El Oro, se ha obtenido varios resultados de indicadores que consideran importante el trabajo del psicólogo clínico.

En la investigación realizada a las clínicas, hospitales, subcentros de Machala se ha valorado el trabajo del psicólogo clínico a causa de las demandas sociales de las personas que buscan el apoyo profesional de los psicólogos para disminuir o solucionar sus múltiples problemas de estrés, depresión, ansiedad, apoyo emocional, conflictos familiares etc.

El gran porcentaje de psicólogos clínicos de la ciudad de Machala trabajan en las instituciones públicas y privadas como clínicas y hospitales, además muchos profesionales de la salud se encuentran ejerciendo el trabajo independientemente en los consultorios privados, donde la atención es para niños, adolescentes y personas adultas.

Las competencias requeridas por las áreas de salud mental son:

Especificación de objetivos.

Es fundamental el análisis de necesidad que tiene el paciente.

Son muy necesario los objetivos establecidos.

No es necesario análisis de necesidades y objetivos establecidos.

Evaluación.

Es fundamental la evaluación individual.

No es necesario evaluación individual, evaluación de grupo, evaluación organizacional y evaluación situacional.

Desarrollo.

No es necesario definición de servicios, diseños del servicio, test de servicio y evaluación de servicio

Intervención

Es fundamental planificación de la intervención para conseguir los objetivos, intervención directa orientada a la persona, intervención indirecta e implantación de productos o servicios.

No es necesario la planificación de la intervención, intervención directa orientada a la persona, intervención directa orientada a la situación, intervención indirecta, e implantación de productos.

Valoración

Es fundamental medida de valoración.

Es muy necesario la medida de valoración.

No es necesario planificación de valoración, medidas de valoración y análisis de valoración.

Comunicación.

Es fundamental proporcionar la retroalimentación y elaboración de informes.

No es necesario proporcionar retroalimentación y elaboración de informes.

En las instituciones de salud mental los directores de los hospitales y clínicas consideran importante contratar un psicólogo porque, es fundamental para la institución, mejora el rendimiento del personal, posee áreas dedicada a la psicología, ayuda mantener la salud mental, permite solucionar conflictos y ayuda en la intervención psicopedagógica.

Área Educativa

En la investigación realizada a las instituciones educativas de la provincia de El Oro cantón Machala, se considera esencial el trabajo del psicólogo educativo con porcentajes superiores a las áreas de salud mental y empresarial.

Actualmente la mayor parte de los centros educativos públicos y privados poseen un área psicológica de orientación vocacional DOBE, que brinda orientación psicopedagógica, orientación familiar, orientación individual, con el fin de solucionar los problemas de los estudiantes y mejorar la calidad de vida del alumno, condición familiar y educativa.

El sector educativo requiera las siguientes competencias:

Especificación de objetivos.

Es fundamental análisis de necesidad y objetivos establecidos.

Evaluación.

Es fundamental la evaluación individual, evaluación de grupo, evaluación organizacional y evaluación situacional.

Desarrollo.

Es fundamental diseño del servicio o producto.

Es necesario definición de servicio o producto y análisis de requisito, test de servicio o producto diseñado y evaluación de servicio.

Intervención

Es fundamental planificación de la intervención y intervención directa orientada a la persona.

Es necesario intervención directa orientada a la situación e intervención indirecta

Valoración

Es fundamental planificación de la valoración, medida de la valoración.

Es necesario análisis de valoración.

Comunicación.

Es fundamental proporcionar retroalimentación.

Es necesario elaboración de informe.

En el área educativa los rectores de los colegios consideran importante contratar un psicólogo porque, es fundamental para la institución, mejora el rendimiento del personal, posee áreas dedicadas a la psicología, es disposición de la ley, permite solucionar conflictos, ayuda tomar decisiones dentro de la institución y ayuda en la intervención psicopedagógica.

Área Empresarial

En la investigación realizada a las instituciones empresariales de la Provincia de El Oro cantón Machala, consideran importante contratar los servicios de los psicólogos organizacionales, para buscar el bienestar del cliente y del personal.

El psicólogo organizacional se encarga de la selección de personal, evaluación de aptitudes, destrezas y habilidades del personal.

En la actualidad un gran porcentaje de empresas públicas y privadas bancos, cooperativas e industrias de la ciudad de Machala, no poseen área psicológica, que se encargue de solucionar los conflictos de los trabajadores y de la empresa.

El área empresarial requiere las siguientes competencias:

Especificación de objetivos.

Es necesario análisis de necesidades.

Evaluación.

Es fundamental la evaluación individual, evaluación de grupo, evaluación organizacional y evaluación situacional.

Desarrollo.

Es fundamental definición de servicio o producto, diseño del servicio o producto y evaluación del servicio o producto.

Intervención

Es fundamental intervención indirecta e implantación de productos o servicio.

Es necesario planificación de la intervención, intervención directa, intervención orientada a la situación.

Valoración

Es fundamental planificación de la valoración, medida de la valoración y análisis de valoración.

Comunicación.

Es fundamental proporcionar retroalimentación y elaboración de informe.

En el área empresarial los gerentes consideran importante contratar el psicólogo porque, es fundamental para la institución, mejora el rendimiento del personal, es disposición de la ley, permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo, permite solucionar conflictos, ayuda tomar decisiones dentro de la institución y ayuda en la intervención psicopedagógica.

Área Alternativa

En la investigación realizada en el área alternativa de la provincia de El Oro cantón Machala, en las instituciones públicas o privadas fiscalía, correccional de menores, Centro de Rehabilitación Social de Machala, Municipio de Machala y Policía Nacional, existe un alto porcentaje de instituciones que considera fundamental contratar un psicólogo clínico y organizacional.

Las áreas alternativas están siendo ocupadas por psicólogos clínicos que buscan dar solución a los diferentes problemas de los pacientes de personalidad, adicciones, traumas de maltrato, traumas de abusos sexual, para conseguir una estabilidad emocional.

Las competencias que requieren las áreas alternativas son:

Especificación de objetivos.

Es fundamental análisis de necesidades y objetivos establecidos.

Evaluación.

Es fundamental la evaluación individual, evaluación de grupo y evaluación situacional.

Es necesario evaluación organizacional.

Desarrollo.

Es fundamental test de servicio o producto diseñado.

Es necesario definición de servicio o producto y diseño del servicio o producto

Intervención

Es fundamental planificación de la intervención y intervención indirecta.

Es necesario, intervención directa, implantación de productos o servicio.

Valoración

Es fundamental análisis de valoración.

Comunicación.

Es fundamental proporcionar retroalimentación.

Inserción laboral en el área psicológica, es un tema bastante preocupante, sobre todo para quienes comenzamos con el proceso de búsqueda de empleos. Es por este motivo que muchos se aferran a sus trabajos y tratan de mantenerse en la misma empresa.

En las instituciones públicas o privadas fiscalía, correccional de menores, Centro de Rehabilitación Social de Machala, Municipio de Machala y Policía Nacional, los directores, jefes de servicio consideran importante contratar un psicólogo para dichas áreas porque, es fundamental para la institución, es

disposición de la ley, ayuda a mantener la salud mental, permite solucionar conflictos y ayuda en la intervención psicopedagógica.

Las instituciones de salud mental y empresarial de la ciudad de Machala deben dar mayor importancia al trabajo profesional del psicólogo, según el diagnóstico de competencia requeridas por las instituciones para psicólogos, porque los directores y gerentes consideran importante contratar un psicólogo dentro de la institución, mientras que en realidad algunas de esas instituciones hospitales, policlínicos, clínicas, bancos y cooperativas no tienen psicólogos trabajando en dichas áreas.

Según Soto, M., (2009). Chile en el tema Inserción laboral, hace referencia que el desempleo es un fenómeno de alcance mundial que afecta en gran medida a los jóvenes profesionales, especialmente que provienen de ambientes empobrecidos, con escasa formación y sin experiencia laboral. En el año 2010 se realizó el concurso de mérito organizado por la fiscalía de El Oro, para contratar un psicólogo clínico, participaron en el concurso cuatro profesionales por el cargo de perito, la información comparada con la investigación realizada en la ciudad de Machala, evidencia que los psicólogos están trabajando en las diferentes de instituciones de salud mental, educativa y empresarial, por lo que existe una marcada necesidad de contratar psicólogos clínicos, que laboren en áreas sociales de la comunidad de Machala, realizando peritajes psicológicos a las víctimas de los diferentes delitos.

Según la investigación realizada en la ciudad de Machala, los psicólogos clínicos, educativos y organizacionales, son requeridos en su mayoría en la zona urbana, en vista que en la zona rural no existen clínicas, hospitales y empresas.

- ¿Qué competencias necesita tener el psicólogo para su inserción laboral?.

Área de salud mental.

En la investigación realizada en la área de salud, se puede evidenciar las competencias que requieren estas instituciones del psicólogo son: El análisis de necesidad, objetivos establecidos, evaluación individual, planificación de la intervención, intervención directa orientada a la persona, intervención indirecta y implantación de productos o servicios, medida de valoración y la medida de valoración, proporcionar la retroalimentación y elaboración de informes, estas competencias son requeridas por los hospitales, clínicas y subcentros de salud.

Los psicólogos clínicos según la aplicación de diagnóstico de competencias deben cumplir un rol fundamental en el trabajo realizando terapia psicológica, atención al usuario, salud mental y asesoramiento a jóvenes.

Área Educativa

La educación es la base fundamental para conseguir nuevos conocimientos y ponerle en práctica en la vida profesional para llegar al éxito.

Según la investigación realizada el sector educativo requiere las competencias que son: análisis de necesidad, objetivos establecidos, evaluación individual, evaluación de grupo, evaluación organizacional, evaluación situacional, diseño del servicio o producto, definición de servicio o producto y análisis de requisito, test de servicio o producto diseñado, evaluación de servicio, planificación de la intervención, intervención directa orientada a la persona, intervención directa orientada a la situación, intervención indirecta, planificación de la valoración, medida de la valoración, análisis de valoración, proporcionar retroalimentación y elaboración de informe.

En el área educativa el psicólogo debe cumplir con las funciones de ayuda a estudiantes con problemas de aprendizaje, asesoramiento al docente, tutorías de pasantías, asesoramiento psicopedagógico, orientación psicoeducativa y tratamiento psicológico.

Área Empresarial

En la investigación realizada a las empresas públicas y privadas las competencias que el psicólogo organizacional debe tener son: análisis de necesidades, evaluación individual, evaluación de grupo, evaluación organizacional, evaluación situacional, definición de servicio o producto, diseño del servicio o producto y evaluación del servicio o producto, intervención indirecta, implantación de productos o servicio, planificación de la intervención, intervención directa, intervención orientada a la situación, planificación de la valoración, medida de la valoración y análisis de valoración, proporcionar retroalimentación y elaboración de informe.

En el área empresarial los psicólogos organizacionales deben cumplir las funciones de terapias psicológicas, orientación, motivación, aplicación de test y sesiones psicológicas.

Las empresas de la ciudad de Machala por lo general requieren que el profesional de psicología tenga experiencia, este bien preparado y que posea conocimientos en las competencias necesarias para que se desempeñe de la mejor manera en el puesto de trabajo.

Área Alternativa

En la investigación realizada a las áreas alternativas que trabajan con víctimas de delitos sexuales, reos, adolescentes infractores, niños y familia, estas instituciones necesitan que el psicólogo deba tener conocimientos en las siguientes competencias, análisis de necesidades, objetivos establecidos, la

evaluación individual, evaluación de grupo, evaluación situacional, evaluación organizacional, test de servicio o producto diseñado, definición de servicio o producto, diseño del servicio o producto, planificación de la intervención, intervención indirecta, intervención directa, implantación de productos o servicio, análisis de valoración y proporcionar retroalimentación.

Los psicólogos clínicos, organizacionales y educativos tienen que tener conocimientos de múltiples competencias, que le ayuden a desempeñar su labor de manera eficiente.

- ¿Los psicólogos están ocupando sus nichos reales de trabajo?

Según la investigación realizada a las áreas de salud mental, los psicólogos si están ocupando sus nichos reales de trabajos, en las instituciones públicas y privadas, Hospitalización, Consulta Externa, Departamento Psicológico, Área de Psicología, Conadis.

Según la investigación los psicólogos educativos son los únicos que en la actualidad si están ocupando sus nichos reales de trabajo en los diferentes centros educativos públicos y privados, DOBE y Departamento de psicología.

Los psicólogos organizacionales según la investigación no están ocupando sus nichos reales de trabajo en las empresas públicas y privadas, Talento Humano, Beneficios Sociales y Recurso Humano.

En las áreas alternativas Fiscalía, Municipio de Machala, Centro de Rehabilitación social de Machala, Correccional de menores, existe un gran porcentaje de psicólogos clínicos que ocupan los nichos reales de trabajo, esta instituciones gubernamentales trabajan con la comunidad, en la fiscalía el psicólogo clínico proporciona atención a los niños, niñas y adolescentes que

son víctimas de delitos sexuales, mientras que en la cárcel y correccional de menores los psicólogos trabajan con internos (presos) en la rehabilitación de conductas.

Según la investigación en la actualidad los nichos laborales de la Provincia de El Oro Cantón Machala, están siendo ocupados por psicólogos clínicos y educativos que están trabajando en diferentes instituciones públicas o privadas, mientras que existe un bajo nivel de contratación de psicólogos organizacionales por las empresas.

Según Jiménez, L., (2010) de Salamanca los nichos laborales para los psicólogos clínicos, educativos y organizacionales son: “Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional, Psicólogo escolar, Consejero personal, Consejero genético, Psicólogo forense, Psicólogo de la Ingeniería, Psicólogo clínico, Psicólogo del deporte, Psicólogo de empresa y Especialista en Educación especial”. Podemos comparar que en la provincia de El Oro Machala estos nichos laborales están siendo ocupados por psicólogos en las diferentes instituciones hospitales, clínicas, centros educativos, bancos y empresas.

- ¿Existen nuevos nichos de trabajo para los psicólogos?

En la investigación realizada en la Provincia de El Oro cantón Machala, a las instituciones de salud mental, Educativa, Empresarial y Alternativa se puede evidenciar los nuevos nichos de trabajo para los psicólogos clínicos, educativos y organizacional: área psicológica para niños y adolescentes, Departamento Inspección, Área Educativa, Beneficios sociales y Evaluación al Paciente.

En la ciudad de Machala los nuevos nichos laborales del psicólogo está centrado en el Municipio a través de los proyectos y convenio de MIES -INFA

que trabajan con la comunidad dando atención psicológica a niños, niñas, adolescentes víctimas de maltrato físico, psicológico y institucional, estas instituciones que brindan atención a la población son el Centro de Protección de Derechos, Junta Cantonal, Clínica Móvil, Casa Hogares etc. los psicólogos que laboran en estas instituciones son los psicólogos clínicos, se puede considerar que existe una marcada necesidad de psicólogos clínicos en Machala, seguido por los psicólogos educativos.

- **¿Sus nichos laborales están siendo ocupados por personas de otros perfiles?**

En la investigación realizada a las áreas de salud mental, educativo, empresarial y alternativo los nichos laborales están siendo ocupados por otros profesionales, psiquiatras, terapeutas vivenciales, médicos, enfermeras, profesores, orientadores, consejeros, economistas, administradores de empresas, trabajadores sociales e ingenieros comerciales.

En la ciudad de Machala los nichos laborales que más están siendo ocupados por otros profesionales son en la área empresarial, donde el trabajo lo realizan los administradores de empresas y economistas, es necesario que las empresas consideren la importancia del trabajo del psicólogo organizacional dentro de las instituciones bancos y cooperativas, porque es fundamental para el desarrollo de la institución y disposición de la ley, las empresas que sobrepasen de 100 empleados tienen que tener una área psicológica.

Según Chiavenato, I., (2006) México las organizaciones son empresas industriales, comerciales, bancos, universidades, hospitales, tránsito, militares, públicas, que pueden orientarse hacia la producción de bienes o productos. En la ciudad de Machala existen en su mayoría las mismas instituciones que están siendo ocupados por otros profesionales economistas y administradores de empresas, estos laboran en la área de Recursos Humanos bancos, cooperativas y industrias con fines de lucro, mientras que en la gran mayoría

de instituciones de salud mental y colegios los psicólogos clínicos y educativos están ocupando los nichos de trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

1.- En las instituciones de salud mental clínicas, hospitales, subcentros de salud y policlínicos de la Provincia de El Oro cantón Machala, un alto porcentaje tiene áreas dedicadas a la psicología clínica, donde el psicólogo trabaja dando atención a los pacientes con terapias psicológicas, salud mental y asesoramiento a jóvenes, la labor del psicólogo es considerado necesario para las instituciones de salud mental, porque es fundamental para el desarrollo de la institución.

2.- Un alto porcentaje de instituciones educativas tienen profesionales en psicología educativa trabajando en los colegios de la ciudad de Machala, en las áreas de DOBE, que se encargan de la orientación psicopedagógica a estudiantes, padres de familia y docentes.

3.- Existe una marcada necesidad de contratar psicólogos organizacionales en los bancos, cooperativas, industrias de la ciudad de Machala, ya que actualmente los departamentos de recursos humanos, talento humano están siendo administrados por economistas y administradores de empresa.

4.- Que las instituciones como la fiscalía, correccional de menores, municipio de Machala, Cárcel Pública y Policía Nacional, requieren de los servicios profesionales en psicología clínica y organizacional, ya que trabajan con víctimas de delitos sexuales, reos, niños, adolescentes y adultos.

5.- Según la investigación realizada en la Provincia de El Oro Cantón Machala a las instituciones (salud mental, educativas, y empresariales) mayoritariamente necesitan las siguientes competencias de los profesionales en psicología para su inserción laboral, el análisis de necesidad, objetivos establecidos, evaluación individual, planificación de la intervención, intervención directa orientada a la persona, intervención indirecta, implantación de productos o servicios, medida

de valoración, análisis de valoración, test de servicio o producto diseñado, proporcionar la retroalimentación y elaboración de informes, estas competencias son requeridas por los hospitales, clínicas, subcentros de salud, policlínicos, colegios, bancos, cooperativas y industrias.

8.- Que las competencias requeridas por las instituciones la Fiscalía, Centro de Rehabilitación Social de Machala, Correccional de menores, Municipio de Machala y Policía Nacional, con los psicólogos clínicos y organizacionales son: análisis de necesidades, objetivos establecidos, la evaluación individual, evaluación de grupo, evaluación situacional, evaluación organizacional, test de servicio o producto diseñado, definición de servicio o producto, diseño del servicio o producto, planificación de la intervención, intervención indirecta, intervención directa, implantación de productos o servicio, análisis de valoración y proporcionar retroalimentación.

9.- Que según las investigaciones realizadas en el área de salud mental, Educativa y empresarial de la ciudad de Machala, los nichos laborales que más requieren del trabajo del psicólogo es la área de salud mental y educativa, en Hospitales, Consulta Externa, Departamento Psicológico, Área de Psicología, Conadis, y DOBE, mientras en las empresas públicas o privadas los psicólogos tienen menor apertura de trabajo, además los nichos laborales que menos requieren de psicólogos organizacionales son en las empresas, áreas de Recursos Humanos y Beneficios sociales.

Recomendaciones:

1.- Se amerita mejorar la pregunta dos del instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos, aumentando más preguntas que hablen de competencias, para poder obtener la mayor cantidad de información con la encuesta.

2.- Que las instituciones de salud mental de la Provincia de El Oro cantón Machala consideran importante contratar un psicólogo clínico que trabaje en las áreas de hospitales, clínicas, subcentros de salud.

3.- En la presente investigación sea logrado cumplir con los objetivos generales y específico de la tesis “Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresariales y educativas, en el Ecuador”, con grandes resultados que van a servir para el campo de la psicología.

4.- El profesional en psicología debe ser un investigador, altamente entrenado para poder aplicar su conocimiento, de diagnosticar y dar una solución inmediata al paciente dentro de su alcance, buen observador para analizar al paciente, niños, estudiantes, familias y recursos humanos.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

LIBROS.

- Gerald Goldhaber M. (1994). 1 Comunicación Organizacional. Editorial Diana. México, Sexta Pág.30-31.
- Bartoli A. (1991). 2 Comunicación y Organización. Editorial Paidós. Buenos Aires Argentina. (Pág. 17).
- Chiavenato Idalberto (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, de, McGraw- Hill Interamericana, Págs. 2 y 160 al 172.

INTERNET

- Rodríguez, G., (2007). ¿Qué son las competencias laborales? en Contribuciones a la Economía, Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>.
- Alarcón, P., (2007). Centro de Psicología AARON BECK Granada <http://www.cpaaronbeck.com/psicologos-granada/>.
- Valerie, K., (2011). <http://www.buenastareas.com/ensayos/Sistemas-De-Organizaci%C3%B3n-Pol%C3%ADtica-Social-y/1714644.html>.
- García, G., (2006). Organización talentos y gestión de competencias. <http://www.eumed.net/tesis/2006/grg/>.Universidad de Guadalajara.
- Aceituno, R., (1993) La psicología Comunitaria en Chile, Psicología comunitaria y salud mental en Chile, UDP, Santiago de Chile [www-mayeuticaeducativa.idoneos.com/index.../348496](http://www.mayeuticaeducativa.idoneos.com/index.../348496).
- Jiménez, D., (2007). Facultad de Salamanca. 2010 Psicología de la UPISA <http://www.psicoinfant.com>
- Triana, Y., (2007). <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-por-competencias-con-enfoque-de-procesos.htm>.

- Pérez, N., (2010). Universidad Autónoma Metropolitana. <http://dspace.universia.net/bitstream/2024/805/1/PSICOLOGIA+CLINICA+que+es.pdf>.
- Madrigal H., (2008). *Psicólogo educativo Docente Investigador Universidad Mesoamericana San Luís de Potosí, México*. <http://www.psicologiacientifica.com/autores/autor->
- Landazabal, M., (2009). Universidad del País Vasco http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2556.
- Fuente, A., (2008). <http://www.aliciadelafuente.com.ar/articulos.php>
- Torres, H., (2008). <http://www.deconceptos.com/ciencias-naturales/trabajo>.
- Bosett, M., (2010). <http://sobreconceptos.com/trabajo>.
- Soto, M., (2009). Inserción laboral Empresa. [www.aguda.cl/.../Insercion Laboral- Juvenil- General.html-](http://www.aguda.cl/.../InsercionLaboral-Juvenil-General.html)

ANEXOS

