



UNIVERSIDAD TÉCNICA 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 LABORAL EN LOS ÁMBITOS DE SALUD
MENTAL, EMPRESARIAL, Y EDUCATIVO, EN LAS PROVINCIAS DE MORONA
SANTIAGO, COTOPAXI, AZUAY, TUNGURAHUA DURANTE EL AÑO 2011”.***

Investigación Previa a la
obtención del título de
Licenciada en Psicología

Autora: Doris Angélica Suarez Molina

Director de Tesis: Lic. Pablo Antonio Galarza

Tutor de Tesis: Mg. Rocío Ramírez Zhindón

CENTRO UNIVERSITARIO: Méndez

Méndez - Morona Santiago -Ecuador

Mayo - Octubre 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mg. Rocío Ramírez
TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

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

.....

Rocío Ramírez
110402809-5

Loja, 26 de septiembre del 2011

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

“Yo, Doris Angélica Suarez Molina declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....

Doris Angélica Suarez Molina

0301930863

AUTORÍA

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

.....
Doris Angélica Suárez Molina
0301930863

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento primeramente a Dios por haberme dado la oportunidad de seguir viviendo y así alcanzar mis objetivos; agradezco también a la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme abierto sus puertas y poder continuar y culminar mis estudios superiores con éxito. Ya que por medio de la carrera de Psicología seremos un aporte útil a la sociedad.

Doris Angélica Suárez Molina

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mi querida familia, quienes han sido el gran estímulo y motivación para emprender y culminar con éxito la carrera de Psicología Modalidad Abierta y a Distancia.

Doris Angélica Suarez Molina

5. Resultados.....	34
5.1. Identificación de la necesidad de profesionales en psicología en las distintas instituciones de las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi; Tungurahua.....	34
5.1.1. Necesidades de contratar un psicólogo en el campo institucional de las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi, Tungurahua.....	34
5.2. Competencias requeridas para psicólogos por los distintos tipos de instituciones de las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi; Tungurahua.....	58
5.3. Nichos laborales para los psicólogos existentes en las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi y Tungurahua.	66
6. Discusión de Resultados.....	73
6.1. Necesidad de psicólogos en el campo institucional de las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi; Tungurahua.....	74
6.2. Razones fundamentales que las instituciones consideran, por la que deben contratar un psicólogo.....	77
6.3. Competencias de los profesionales en psicología requeridas por las instituciones.....	78
6.3.1. En el área clínica.....	79
6.3.2. En el área organizacional.....	80
6.3.3. En el área educativa.....	82
6.3.4. En el área alterna.....	83
6.4. Profesionales que pueden que pueden ocupar los nichos laborales existentes en las instituciones en base a las competencias identificadas.....	84
6.4.1. En el área clínica.....	84
6.4.2. En el área organizacional.....	85
6.4.3. En el área educativa.....	85
6.4.4. En el área alternativa.....	85

6.5.	Instituciones que cuentan actualmente con los servicios de un profesional en psicología.....	85
6.6.	Nichos laborables de mayor apertura para la inserción laboral de los psicólogos.....	86
6.7.	Necesidades de formación profesional detectadas por las instituciones.....	88
7.	Conclusiones.....	90
8.	Recomendaciones.....	92
9.	Bibliografía.....	93
10.	Anexos.....	96

1. RESUMEN

Con el propósito de conocer la realidad del ámbito laboral de los psicólogos en el Ecuador, se realizó este trabajo con el tema “Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial y educativo, en el Ecuador”, en el mismo que se efectuó un análisis descriptivo concerniente a la realidad en la que se encuentran los profesionales en psicología en el país en relación al aspecto laboral, esta investigación se centró en cuatro ejes que son; necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones, competencias requeridas por las organizaciones, nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral y necesidades de formación detectadas por las organizaciones. Esta investigación se la realizó en las provincias de Morona Santiago, Cotopaxi, Azuay y Tungurahua, pero los resultados obtenidos bien pueden ser generalizados a nivel del país, siempre y cuando sean correlacionados con otros hallazgos de procesos similares realizados por otros investigadores en diferentes provincias sobre la misma temática.

Los datos en base a la cual se realizó el análisis respectivo, se los recogió a través de entrevistas y encuestas aplicadas a directores, rectores, gerentes y dirigentes, responsables de treinta y cinco instituciones del área de salud mental, educativa, empresarial y alternativas como son los centros deportivos, orfanatos, cárceles, cuarteles, empresas públicas etc., tomando en consideración que estos son los campos tradicionales del quehacer profesional del psicólogo. También se recopiló información bibliográfica pertinente con el propósito de fundamentar teóricamente las exposiciones aquí vertidas, los datos obtenidos mediante las encuestas aplicadas a las instituciones permitieron detectar las circunstancias reales que los psicólogos atraviesan en el ámbito laboral en las provincias investigadas.

A través de este proceso se logró cumplir con los objetivos planteados, ya que se detectó el nivel de necesidad de psicólogos que tienen las instituciones, también se identificó las competencias que estas instituciones exigen para estos profesionales respecto a los nichos laborables disponibles, se logró averiguar los espacios laborales disponibles tanto en el área clínica, educativa, organizacional y alternativas, otro de los hallazgos importantes hace referencia a las exigencias de capacitación académica que la instituciones requieren en los diferentes profesionales de psicología según su campo de intervención.

2. INTRODUCCIÓN

Esta investigación está orientada a la identificación de competencias profesionales que deben poseer los psicólogos y que son requeridas por las instituciones para su inserción laboral en los ámbitos: clínico, empresarial, y educativo en las provincias de Morona Santiago, Cotopaxi, Azuay, Tungurahua; debido a que el trabajo del psicólogo es bastante amplio es muy importante identificar cada una de sus competencias, las mismas que permitirán delimitar adecuadamente su campo de acción, para que su desempeño profesional sea mucho más efectiva y eficaz.

En lo relacionado con investigaciones similares es preciso indicar que en los últimos años el mundo ha iniciado un profundo proceso de reestructuración en todos sus sistemas como respuesta al fenómeno de la globalización, producto de ello existen modificaciones tanto en el aspecto social, económico, tecnológico, cultural, etc. Este cambio ha conllevado o se ha direccionado enfáticamente a que una parte de la sociedad sea exclusivamente consumista, mientras que otra se oriente hacia la productividad y competitividad, al punto de que las diferentes empresas y organizaciones imponen nuevos requerimientos y mayores exigencias para que las personas puedan vincularse al mundo del trabajo, en la actualidad se les exigen unas competencias laborales específicas que faciliten su inserción al mundo productivo, es decir se da mucha importancia a la especialización del trabajador. En algunas investigaciones se ha buscado determinar cuáles son las competencias laborales específicas exigidas por las organizaciones para la empleabilidad de psicólogos en el mercado laboral, ya que la identificación de estas competencias exigidas es una acción puntual indispensable para el establecimiento de un plan de estudios renovado con recursos y técnicas que le permitan al estudiante el desarrollo de las potencialidades necesarias con las cuales responda efectivamente a las demandas del medio. La formación de los psicólogos basada en competencias, implica el conocimiento de principios psicológicos fundamentales y herramientas tecnológicas, habilidades obligatorias que facilitan el trabajo en las condiciones actuales, así como solucionar problemas, tener iniciativa, etc., y ciertas actitudes que muestren la calidad humana y ética del profesional (Goode, 2007, pág. 38).

Según Evans (2007), al desarrollar estándares europeos para la profesión psicológica se han propuesto dos enfoques principales para la definición de competencias

profesionales. Una se centra en los roles y funciones que el psicólogo debe ser capaz de realizar y el otro en los currículos educativos que debe seguir en orden y convertirse en psicólogo. Desde hace algunos años ha aumentado el interés en las cualidades de los psicólogos para ejercer exitosamente su profesión y en la forma de lograr esas cualidades, para lo cual la Comisión Europea ha apoyado los esfuerzos tendientes a una mayor armonización del currículo de psicología en las universidades así como al desarrollo de estándares profesionales comunes en la psicología europea.

En América Latina la psicología se ha constituido como profesión en los últimos 50 años, en la mayoría de países existen facultades de psicología con una gran cantidad de alumnos y egresados (Andía, 2008, pág. 126), en relación al área de inserción profesional tiene algunas variaciones según el país, sin embargo los campos tradicionales como: psicología clínica, educativa, social y laboral siguen teniendo prioridad. En casi toda América Latina la inserción laboral está fuertemente orientada al área clínica, continúa el área laboral y educativa y por último el ámbito forense; (De la Hera, 2009, pág. 58).

Según Chamba (2006, pág.6), en nuestro país la Universidad Técnica Particular de Loja en el año 2004 y 2005, realizó una investigación con los egresados de la Escuela de Psicología sobre el Rol de los Psicólogos en la Sociedad Ecuatoriana, facilitando un escenario eficiente para la presente investigación, dado que en base a los roles del psicólogo ahora se investiga las competencias necesarias para ejercer dicho rol. En el Ecuador no se ha realizado una investigación de este tipo, por lo tanto el presente trabajo investigativo es la primera en este campo, en tal virtud actualmente no existe una valoración real de las competencias que los psicólogos deben tener para desempeñarse adecuadamente dentro de las diferentes instituciones del país, de tal manera esta investigación a más de identificar las competencias y los nichos laborales existentes, proporcionará datos reales y actualizados, convirtiéndose así en un instrumento de suprema utilidad para los centros educativos de nivel superior, ya que en base a esta información podrán realizar los ajustes necesarios en las mallas curriculares, y en la creación de especializaciones para los psicólogos.

Se debe mencionar que las aplicaciones laborales de los psicólogos en nuestro país están centradas en las tres áreas que son; clínica, educativa y organizacional, por tanto los profesionales dedicados a la parte clínica centran su trabajo al diagnóstico, valoración, prevención y tratamiento de trastornos mentales con el fin de mantener un estadio de salud mental apropiado en las personas, mientras que quienes se dedican

a la parte educativa enfocan su labor a los procesos de enseñanza y aprendizaje ya sea en entornos formales o informales, finalmente los del campo organizacional encaminan su labor a generar bienestar en el ámbito del trabajo, mejorando la calidad del entorno laboral, la productividad, las relaciones interpersonales, etc., para esto deben contar con una capacitación y acreditación pertinente que garantice el desarrollo de las competencias necesarias para la eficiencia laboral en cada uno de sus ámbitos.

Esta investigación es de tipo no experimental es decir que aquí no se manipuló ningún tipo de variables controladas con el fin de identificar causas-efectos, tiene carácter transversal debido a que se investigó a varias instituciones en un mismo espacio de tiempo, es exploratorio porque se tuvo que averiguar aspectos muy particulares de cada organización a través de entrevistas y encuestas, descriptivo por que los datos encontrados únicamente describen la realidad de los organismos participantes y cualitativo-cuantitativo basada en el paradigma de análisis crítico porque se toma en consideración datos numéricos así como también atributos de calidad que finalmente son expuestos críticamente por la autora de esta tesis, la población de estudio está compuesta por; 10 instituciones de salud mental, 10 instituciones educativas, 10 instituciones empresariales y 5 instituciones alternas; para esta investigación de campo se utilizó un instrumento de diagnóstico en formato encuesta, la misma que consta de 4 apartados, donde incluye los datos informativo, la inserción laboral del psicólogo en la institución, competencias laborales y si están ocupando o no los puestos que les corresponde a los psicólogos en las instituciones, nichos laborales existentes y necesidades de capacitación. El espacio-tiempo de esta investigación corresponde al periodo mayo-octubre del año 2011, en las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi y Tungurahua.

El propósito de esta investigación es identificar las competencias profesionales de los psicólogos de las provincias citadas anteriormente, para lo cual se ha planteado los siguientes objetivos; 1) conocer si existe la necesidad de los psicólogos requeridas por las organizaciones de las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi y Tungurahua en el ámbito clínico, empresarial y educativo, se debe destacar que este objetivo se lo alcanzó en base al análisis de los datos obtenidos en las preguntas de la encuesta, donde se investigó sobre la importancia de contar con los servicios de un psicólogo, una vez obtenido los datos se procedió a tabular para finalmente emitir un criterio diagnóstico de este parámetro, 2) conocer las competencias requeridas por las

organizaciones para psicólogos, para esto se solicitó a los participantes que identificaran la necesidad o no de distintas competencias, las mismas que se encontraban enlistadas en la encuesta, para posteriormente proceder a elaborar las tablas pertinentes y su análisis respectivo, 3) detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo, este objetivo propuesto en esta investigación se logró en base al análisis de toda la encuesta y en virtud a las respuestas emitidas se procedió a exponer un criterio sintetizado, identificando si existen o no nichos laborales para los profesionales en psicología, 4) conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones, este objetivo se alcanzó previo análisis de las respuestas emitidas por los encuestados, quienes identificaron las necesidades de formación que son necesarias para que los psicólogos desempeñen sus funciones de manera eficiente en las diferentes instituciones de las provincias antes mencionadas, en el área clínica, educativa y organizacional.

El presente proyecto investigativo se lo desarrolló de una manera ordenada, dando cumplimiento con el cronograma establecido por la UTPL, gracias a esto y a la información suficiente obtenida mediante la aplicación de las encuestas se pudo cumplir con los objetivos propuestos, consiguiendo confirmar de manera muy positiva los supuestos planteados sobre la necesidad de psicólogos en las instituciones, las competencias que debe tener un psicólogo y los nichos laborables para los psicólogos.

El informe está estructurado de la siguiente manera: resumen, introducción, marco teórico, metodología, resultados obtenidos, discusión de resultados, conclusión y recomendaciones, bibliografía, anexos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 El Trabajo

La palabra trabajo deriva del término latino, “tripalium”, que significa tres palos, que se empleaban como instrumento de tortura. El castellano arcaico cambió el vocablo a “trebejare”, y de allí pasó a nuestro idioma como trabajo (Muchinsky, 2007, pág. 64).

Spector (2009, pág. 59), señala que el trabajo es la actividad humana lícita que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico, 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 la fajina se efectúa involuntariamente, se está hablando de trabajo forzoso. En la antigüedad, la presencia de esclavos, que desarrollaban actividades de forma obligada, era algo muy común; éstos brindaban sus servicios a cambio de casa y comida; eran maltratados y manejados como objetos, a tal punto que podían ser vendidos o comprados; sin otorgárseles ningún tipo de derecho. Actualmente, esta práctica es considerada ilegal.

El derecho al trabajo es uno de los más importantes para el ser humano, y junto a éstos y mucho más recientes están los del trabajador, éstos surgieron en el siglo XIX cuando los trabajadores oprimidos por la Revolución Industrial quienes reclamaron por el reconocimiento de sus reivindicaciones laborales (Zepeda, 2004, pág. 42-43). Si bien concebimos al trabajo como algo propio de la naturaleza humana, si lo vemos desde otra perspectiva, los animales también realizan actividades laborales un ejemplo de esto sería cuando las abejas fabrican la miel; la diferencia sustancial entre este tipo tarea y el del hombre, es que los otros seres vivos, realizan un esfuerzo mecánico y no remunerado, para obtener un fin, que es ajeno a su conciencia y que está codificado en sus genes.

Desde otra perspectiva se puede concebir como la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial.

Debido a que el trabajo es una actividad humana, para entenderlo, debemos primeramente comprender al ser humano, y para esto el camino más adecuado es la

psicología, específicamente la psicología industrial, que según el Diccionario de Psicología de la Editorial Cultural (2004) “es una rama de la psicología que trata de dar respuesta a los problemas del desarrollo de la empresa, como son la selección, formación, motivación del personal, sistemas de retribución, planes de promoción, y resolución de conflictos, entre otros muchos”. Los profesionales que laboran en ésta área de la psicología intentan comprender los problemas y temas vinculados con el mundo del trabajo, abarcando sus dimensiones cuantitativas y humanísticas, es decir en aspectos muy específicos como las relaciones interpersonales en el trabajo, rendimiento laboral, seguridad laboral, etc. Las habilidades que se demandan de un psicólogo de empresa hacen referencia a la capacidad de escucha, facilidad de negociación, capacidad para trabajar en equipo, dotes de organizador y capacidad para la toma de decisiones, esto de forma general, mientras que ya más específicamente el psicólogo clínico, debe desarrollar competencias referentes a capacidad de empatía, evaluación, diagnóstico, manejo terapéutico, habilidades de comunicación efectiva, en tanto que el psicólogo educativo debe poseer competencias relacionadas a comunicación adecuada, valoración, intervención, manejo de grupos y finalmente el psicólogo industrial u organizacional, se dedica a trabajar en la generación de un ambiente y clima laboral adecuado a través de la selección, capacitación, motivación, relaciones interpersonales, solución de conflictos, y todo lo relacionado a la persona dentro del ámbito laboral.

3.1.1. Visión económica y social del trabajo

Considerando que el trabajo es una actividad central de la naturaleza humana y que ha adquirido dimensiones económicas como factor de producción y dimensiones sociales como eje central de la sociedad (Chiavenato, 2008, pág. 27-28), a continuación se realiza un análisis de estas dos perspectivas en relación al trabajo.

Económicamente hablando el trabajo es considerado como un factor de producción, que supone un intercambio de bienes y servicios, para la satisfacción de necesidades humanas, en otras palabras el trabajo no es más que la medida del esfuerzo hecho por seres humanos, teniendo como objetivo primordial la producción. Actualmente el trabajo asalariado es la modalidad más comúnmente practicada, donde el individuo recibe una remuneración o recompensa económica a cambio de su trabajo. A parte de

las modalidades de trabajo antes señaladas también es posible identificar otras formas de trabajo, como el trabajo autónomo, el trabajo informal, etc.

Furnham (2006, pág. 38-39), manifiesta que el trabajo remunerado es netamente producto de un proceso social, las transformaciones sociales ocurridas, alteraron la estructura y la mentalidad de las sociedades, dando origen a nuevas concepciones antropológicas, ideológicas, políticas, etc., en tal virtud los hombres comenzaron a ser valorados y estimados por sus esfuerzos y capacidad para transformar la naturaleza en su propio beneficio. El trabajo como actividad social constituye un factor muy importante para el individuo, ya que lo lleva a entablar relaciones con sus semejantes en calidad de compañero, de patrono o de trabajador, además de darle estatus. La concepción social del trabajo busca resaltar el carácter personal y humano que éste tiene; es decir destaca la relación que debe tener el contenido ético y social, sobre el mero carácter patrimonial, típico de las relaciones obligacionales.

En el Ecuador al igual que la concepción occidental el trabajo está orientado a generar ingresos económicos, a tal punto que todas las personas trabajan a cambio de una remuneración, el trabajo se ha tornado indiscutiblemente un medio de subsistencia. En las provincias que participaron en esta investigación, la canasta básica promedia entre los 563 USD, y la canasta vital entre los 407 USD., por lo que el trabajo menos remunerado debería cubrir por lo menos esta cifra, pero la realidad es muy desalentadora y opuesta, ya que el salario mínimo vital es de 264 USD, demostrando un desfase de casi el 50%, sin embargo toda persona trabaja con el fin de cubrir estas necesidades.

3.1.2. La inserción laboral

En la actualidad uno de los mayores problemas es la falta de trabajo, que se evidencia en los altos niveles de desempleo, una de las maneras de comprobar que una medida de fomento de empleo es eficaz en su lucha contra el desempleo es detectar en qué medida facilita la inserción en el mercado de trabajo. Esto se realiza, como es sabido, a través de una herramienta extremadamente útil como es la formación profesional en ámbitos diversos.

Desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base

material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. Siendo que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material (Landy 2005, pág. 21).

Una vez que el individuo pasa a formar parte del mundo laboral, éste primeramente requiere de un gran esfuerzo para obtenerlo y en segundo lugar debe movilizar todos los recursos para conservarlo. Es decir habrá muchos competidores por un mismo puesto, todos intentarán demostrar que están capacitados para hacer las tareas que ese puesto exige, pero únicamente alcanzará el que esté más capacitado. La inserción laboral actualmente está condicionada a diferentes factores como son; nivel de capacitación, habilidades y competencias e incluso en algunos casos llegará a depender de las filiaciones políticas e ideológicas, situaciones que hacen que cada vez sea más difícil conseguir un trabajo.

Los psicólogos también tienen su responsabilidad en lo que respecta a la inserción laboral, por lo que colaboran en áreas de reclutamiento y selección de personal, elaboración de perfiles, etc., en este sentido según Muchinsky (2007, pág.104), la labor fundamental del psicólogo organizacional consiste en “incrementar el ajuste entre la fuerza de trabajo y el puesto de trabajo en una época en que la composición de ambos está cambiando con rapidez”.

En nuestro país los índices de desempleo y subempleo están entre el 6,4% y 46,7% respectivamente, lo cual hace que la inserción laboral actualmente sea muy escasa, ya sea en el ámbito público como privado, a tal punto que muchas personas están optando por crear sus propias fuentes de ingreso a través de la creación de microempresas. Este alto nivel de desempleo también alcanza a los psicólogos por cuanto no existen las partidas presupuestarias para su contratación, a pesar de que la necesidad es bastante elevada, son contradicciones e ironías propias de un país subdesarrollado.

3.1.3. *La Organización*

Para Spector (2007, pág. 25), una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no. Como ejemplo, tenemos a las grandes corporaciones, medianas y pequeñas empresas que son organizaciones con fines de lucro; en cambio, las ONG's e instituciones estatales, son en la mayoría de los casos, organizaciones sin fines de lucro.

Al ser la organización una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes. En este sentido las empresas productoras y de servicios son organizaciones, como también lo son escuelas, hospitales, iglesias, unidades, militares, tiendas minoristas, departamentos de policía y los organismos de los gobiernos locales y estatales. Por otra parte, cabe señalar que el término organización no solo se utiliza para referirse a entidades legalmente establecidas, sino también, a entidades que operan informalmente, e incluso, a aquellas que actúan o ejercen operaciones al margen de la ley, como organizaciones criminales, delincuenciales, mafiosas u otras.

Toda organización se constituye con el fin de alcanzar determinados objetivos, por lo que para su adecuado funcionamiento es imprescindible la creación de una estructura, la cual determinará las jerarquías y actividades necesarias para lograr dichos objetivos.

Dado que la organización ha llegado a constituir una dimensión importante para el ser humano, la psicología ha creado un área de especialización denominada psicología organizacional, la misma que se encarga de realizar las investigaciones en torno a la selección de personal, colocación, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño, desarrollo organizacional, calidad de vida laboral, ergonomía, etc. Landy y Conte (2005, pág. 71), definen a la Psicología Organizacional como la rama de la Psicología que “aplica los principios psicológicos a problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria”.

El psicólogo industrial y organizacional, se ocupa de problemas tales como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, comportamiento grupal, sistemas de trabajo, etc. El psicólogo no está llamado a sustituir en la empresa a ingenieros, abogados y otros profesionales, sino a trabajar en equipo con ellos, allí donde haya personas, con funciones diferenciadas pero interconectadas, con un objetivo común, que la empresa logre sus objetivos al mismo tiempo que las personas, en ella integradas, alcanzan su realización personal y profesional.

Dentro de una organización o empresa el psicólogo organizacional puede desempeñarse como; Director de personal, Jefe de Recursos Humanos, Jefe del Departamento Gestión del Talento Humanos, Asesor, etc.

3.1.4. Tipos de Organización

Varias son las clasificaciones de los tipos de organizaciones que se puede encontrar en la bibliografía correspondiente a este tema, pero para efectos de este estudio se consideró que la más ilustrativa es la descrita por Zepeda (2004, pág 145-147), la misma que se detalla a continuación:

- *Organizaciones Según Sus Fines*
 1. *Organizaciones con fines de lucro*: Llamadas empresas, tienen como uno de sus principales fines generar una determinada ganancia o utilidad para su(s) propietario(s) y/o accionistas.
 2. *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.
- *Organizaciones Según su Formalidad*
 1. *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.

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

- a) *Organización Lineal*: El nombre organización lineal significa que existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados. De ahí su formato piramidal. Cada gerente recibe y transmite todo lo que pasa en su área de competencia, pues las líneas de comunicación son estrictamente establecidas. Es una forma de organización típica de pequeñas empresas o de etapas iniciales de las organizaciones.
 - b) *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.
 - c) *Organización Línea-Staff*: El tipo de organización línea-staff es el resultado de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional. En la organización línea-staff, existen características del tipo lineal y del tipo funcional, reunidas para proporcionar un tipo organizacional más complejo y completo. Los órganos de línea se caracterizan por la autoridad lineal y por el principio escalar, mientras los órganos de staff prestan asesoría y servicios especializados.
 - d) *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.
2. *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

1. *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.
2. *Organizaciones Descentralizadas:* En una organización descentralizada, la autoridad de toma de decisiones se delega en la cadena de mando hasta donde sea posible.

3.2. Las Competencias

Al momento de elegir a un candidato en un proceso de selección, Guzmán (2010, pág. 31), indica que las empresas buscan que las nuevas incorporaciones puedan adaptarse rápidamente a la organización, por lo que se ha llegado a considerar no solamente sus conocimientos y experiencias pasadas, sino que es determinante en la elección del candidato final, las competencias de éste, por ello ya no sólo se evalúa su conocimiento, experiencia profesional y rasgos de personalidad sino también sus habilidades y capacidades para desempeñarse apropiadamente en determinado puesto.

3.2.1. ¿Qué son las competencias?

Existe información diversa y en ocasiones contradictoria, sobre el concepto de competencias, por lo que a continuación se expondrá algunas concepciones relacionadas a este término percibido desde el punto de vista laboral.

Una competencia es un conjunto de atributos que una persona posee y le permiten desarrollar acción efectiva en determinado ámbito. Conjunto de actividades para las cuales una persona ha sido capacitada y que le permite hacer las cosas bien desde la primera vez.

Galting (2010, pág. 146), señala que la competencia laboral es la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado, es decir, las competencias no son más que el producto de la actividad en la interrelación hombre-trabajo en la que

juega un papel determinante la formación, a partir de la cual se desarrollan configuraciones en las que se produce la integración de los objetivos, los resultados esperados, las características de la actividad y los valores organizacionales en relación con los requisitos cognitivos, afectivos, físicos y sociales integrados que son necesarios para desempeñar con éxito determinadas funciones.

Competencia es la interacción armoniosa de las habilidades, conocimientos, valores, motivaciones, rasgos de personalidad y aptitudes propias de cada persona que determinan y predicen el comportamiento que conduce a la consecución de los resultados u objetivos a alcanzar en la organización.

Guzmán (2010, pág.127), define competencia como una actuación integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético, articulando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer, la competencia se refiere a series de comportamientos que hay que adoptar para llevar a cabo las tareas y misiones de un puesto. En conclusión las competencias no son más que comportamientos personales, relativamente estables que nos permiten desarrollar el trabajo con altos estándares.

Las competencias nos retan día a día al aprovechamiento de nuestros recursos y al incremento de nuestra capacidad para desarrollarnos y salir adelante con nuestras habilidades personales. Una persona que sabe cómo se debe hacer algo, que además cuenta con capacidad para ello y lo pone en práctica, desarrolla e integra lo que se denomina competencia. Concebido así competencia sería la suma de conocimientos, aptitudes o capacidades personales para ejecutar una determinada actividad.

3.2.2. Las competencias en la Organización

Dentro de un organización una competencia tiene que ver con un nivel de exigencia profesional o laboral que la valida como tal y como este nivel de exigencia esta en continuo cambio, la naturaleza misma de la competencia varía y se ajusta a ese patrón de exigencia organizacional.

Las competencias presentes en una persona, son las que permiten un desempeño diferenciador o exitoso, es decir; no todas las personas en su desempeño podrán ser exitosas por el solo hecho de desearlo, es necesario tener esa cualidad personal que

le permite realizar una actividad en forma más exitosa que otra persona. Es individual en cuanto que cada persona tiene sus propias competencias es decir, no son copiables en cuanto son identificables a través de instrumentos de medición confiables científicamente. Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimiento, o capacidades cognoscitivas o de conducta: cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar.

Son el conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarios para que un empleado desempeñe con éxito un conjunto de funciones o tareas y por extensión el conjunto de conocimientos y cualidades necesarias para desarrollar con éxito el negocio de una empresa. Son comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación (Hernández, 2008, pág. 88).

La constante necesidad de mejorar y aumentar el desempeño organizacional ha llevado a los psicólogos a trabajar en la búsqueda y asignación del "hombre apropiado para el puesto apropiado" (Guzmán, 2010, pág. 75). Es por eso que en la actualidad nos hemos preocupado por las competencias al interior de la organización. A pesar de ser un concepto relativamente nuevo, ha obedecido al cambio mundial y al interés por innovar y por contribuir al conocimiento y las nuevas tecnologías, debido a la globalización de la economía y nuevas formas de organizar el trabajo y las labores.

A continuación se describen las competencias más importantes que debe tener una persona dentro de una organización: generar nuevas alternativas, salirse de esquemas rígidos, dar solución a problemas, adaptarse a situaciones diversas, adquirir conocimientos nuevos de forma ágil, integrarse a un grupo, trabajar bajo presión, ser proactivo, tener visión del negocio, aprovechar oportunidades, ser autónomo, manejar herramientas, liderar personas y procesos, seguir un plan, responder efectivamente a situaciones cotidianas, tomar decisiones y adquirir sentido de pertenencia.

Aunque se han asignado diferentes significados a la noción de competencia, hay un creciente consenso en la literatura referente a que la competencia debe definirse como "una capacidad aprendida para realizar adecuadamente una tarea, funciones o rol" (Galting, 2010, pág. 36). Hay dos rasgos distintivos de la noción de competencia, es decir, que se relaciona con un tipo específico de trabajo para ser realizado en un

contexto de trabajo particular y que integra diversos tipos de conocimientos, habilidades y actitudes. Ejemplos de competencias son hacer un plan presupuestario (economista), preparar un contrato (abogado), llevar a cabo la extracción de una muela (dentista), proporcionar terapia de conducta (psicólogo clínico), desarrollar y aplicar un procedimiento de selección de personal (psicólogo del trabajo y las organizaciones).

Las competencias se adquieren típicamente en un proceso de aprender haciendo en la situación actual de trabajo, durante las prácticas externas o en una situación de aprendizaje basado en simulación. Es importante notar las diferencias entre competencias, por un lado, y conocimientos, habilidades y actitudes por otro lado. Los últimos difieren de las competencias en que son más elementales, es decir, pueden ser desarrolladas aisladamente, evaluadas separadamente y aplicadas en múltiples competencias.

El hecho de que las competencias sean específicas a un tipo particular de trabajo no significa que puedan siempre ser claramente delimitadas. La razón es que los límites entre tareas, funciones y roles no siempre están claros. Por ejemplo, las tareas pueden ser definidas más ampliamente o más estrechamente, dependiendo del contexto organizacional.

3.2.3. Tipos de competencias

Existen varias clasificaciones de los tipos de competencias, a continuación se detalla la más importante y significativa para la presente investigación. De acuerdo con Guzmán (2010, pág. 108) las competencias se clasifican en:

- *Competencias Básicas:* Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores mínimos necesarios que debe poseer todo profesionalista.
- *Competencias Específicas:* conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que están vinculados a condiciones y áreas específicas de ejecución de una determinada disciplina.

- *Competencias Genéricas*: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a un profesional desempeñarse en su disciplina.

3.2.4. *La gestión por competencias*

Un modelo que se viene delineando como uno de los más adecuados para los nuevos tiempos en lo que respecta a la relación trabajador-puesto dentro de las organizaciones, es el de la Gestión por Competencias.

Está comprobado que el ser humano tiene capacidad de adquirir nuevas competencias durante toda su vida, siempre que se den los estímulos apropiados y exista acceso a los recursos necesarios.

Chiavenato (2008, pág. 60-61) dice que la gestión por competencias significa entre otros aspectos, mejorar el rendimiento, el desempeño y la productividad de la organización, identificando 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, ampliando el alcance a la selección, la compensación, la promoción y la formación.

La gestión por competencias, aporta innumerables ventajas como:

- La posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán a la productividad.
- El desarrollo de equipos que posean las competencias necesarias para su área específica de trabajo.
- La identificación de los puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garantizan los resultados.
- El gerenciamiento del desempeño en base a objetivos medibles, cuantificables y con posibilidad de observación directa.
- El aumento de la productividad y la optimización de los resultados.

- La concientización de los equipos para que asuman la corresponsabilidad de su autodesarrollo. Tornándose un proceso de ganar-ganar, desde el momento en que las expectativas de todos están atendidas.
- Cuando se instala la gerencia por competencias, se evita que los gerentes y sus colaboradores pierdan el tiempo en programas de entrenamiento y desarrollo que no tienen que ver con las necesidades de la empresa o las necesidades particulares de cada puesto de trabajo.

Guzmán (2010, pág. 46-48) manifiesta que la gestión por competencias es un modelo que se instala a través de un programa que contempla cuatro pasos:

1. Sensibilización. Esta sensibilización podrá ser realizada a través de metodologías variadas como:

- Reuniones de presentación y discusión del modelo, para el desarrollo y adquisición de nuevas competencias.
- Focos de discusión que tendrán como finalidad detectar las falencias del modelo vigente.
- Participación en charlas o seminarios específicos que traten el tema.

2. Análisis de los puestos de trabajo. Una vez lograda la adhesión y compromiso de la alta gerencia y las personas clave, se inicia la segunda etapa. Dos acciones son fundamentales en este momento:

- Verificar si las misiones o planes estratégicos de las áreas en particular son compatibles con la Misión de la empresa.
- Realizar una descripción completa de cada puesto de trabajo, listando las actividades correspondientes a cada uno.

3. Definición del perfil de competencias requeridas. La tercera etapa consiste en listar las competencias requeridas para cada área y delinear los perfiles en base a ello.

4. *Evaluación sistemática y redefinición de los perfiles.* La plana gerencial será responsable del acompañamiento y desarrollo de sus equipos, identificando los puntos de excelencia y los de insuficiencia.

Los colaboradores que demuestren un desempeño acorde o encima del perfil exigido, recibirán nuevos desafíos y serán estimulados a desarrollar nuevas competencias.

Los colaboradores que presenten un desempeño por debajo del perfil exigido, serán entrenados y participarán de programas de capacitación y desarrollo.

3.3. El Psicólogo y sus nichos laborales

El psicólogo es un profesional que interactúa directamente con otros seres humanos, por lo tanto su ámbito de acción de manera general siempre está en relación con otros seres humanos, considerando esto se determina que los espacios laborales para los psicólogos son ilimitados, dado que en cualquier tiempo y espacio donde se encuentre una o varias personas, siempre habrá actividad psicológica.

Por otro lado los acelerados cambios tecnológicos y sociales que se dan en estos tiempos, productos de la globalización, abren nuevos nichos laborales para los psicólogos, con exigencias de especialización cada vez más innovadoras. 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 (Navarro, 2009, pág. 124).

Los nichos laborales para este profesional son muy variados ya que la psicología es una ciencia que interviene directamente sobre la persona, y dado que en todo tiempo y espacio siempre hay seres humanos, éste puede ocupar los siguientes espacios laborales:

Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional, estos profesionales ayudan a las personas a tomar decisiones sensatas. 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. Asimismo, ayudan a los clientes a mejorar sus habilidades, a superar las entrevistas de trabajo, a incrementar y pulir el curriculum vitae, a localizar nichos abiertos en el mercado de trabajo. El psicólogo

escolar, a nivel de escuelas y colegios trabajan en un entorno educativo para apoyar a los niños en sus problemas sociales, académicos y emocionales. Los clínicos evalúan, diagnostican y tratan pacientes que sufren de trastornos psicológicos. 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 el futuro. 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. Los psicólogos organizacionales e industriales, 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 determinado.

3.3.1. El Psicólogo

El psicólogo es un profesional que posee un profundo sentido de solidaridad humana y responsabilidad social, una sólida formación científica y técnica, preparados para el trabajo en equipo, con capacidad de iniciativa para enfrentar los problemas psicológicos de la comunidad, con actitud reflexiva y crítica frente a su propio quehacer y con una visión integral de las diferentes corrientes filosóficas, epistemológicas, teóricas y prácticas que en la actualidad estudian el comportamiento, la subjetividad y la conciencia (Colodron, 2004, pág. 8).

Ser psicólogo es ejercer el oficio de la psicología. No se es psicólogo con la información teórica o la versación bibliográfica, sino con la aplicación del conocimiento a una tarea. El psicólogo enfrenta problemas muy peculiares en su tarea frente al objeto de estudio, el ser humano, a quien tiene que estudiar, y estudiando al otro nos estudiamos e investigamos, en cierta medida a nosotros mismos.

Para Muchinsky (2007, pág.61) la psicología se la define como el estudio científico del pensamiento y la conducta y su función es orientar en el mejor encauzamiento de los problemas personales o colectivos que se originen en causas psicológicas, con el propósito de generar un bienestar en las personas mejorando así su calidad de vida.

Al psicólogo también se lo puede definir según su campo de intervención, así tenemos que psicólogo clínico es aquel que se encarga de la investigación, evaluación, diagnóstico psicológico, apoyo a la recuperación y prevención de los factores que afecten a la salud mental generando malestar y sufrimiento al individuo, por otro lado psicólogo educativo es aquel que realiza la evaluación diagnóstica y psicoeducativa, asesoramiento psicológico a los distintos agentes de la comunidad educativa como alumnos, profesores, padres y autoridades académicas, la intervención psicopedagógica de tipo comunitario y la mediación, coordinación y derivación a otros profesionales, en todos los niveles educativos, finalmente el psicólogo organizacional se dedica a la valoración, análisis de perfiles y puestos, relaciones interpersonales salud mental, solución de conflictos, dentro de un entorno organizado, es decir en un entorno de relaciones entre individuos.

3.3.2. Su formación académica (Clínica, Educativa y Organizacional)

Desde hace unos años ha aumentado el interés en las cualidades de los psicólogos para ejercer exitosamente su profesión y en la forma de lograr esas cualidades. Se reconoce cada vez más que un acuerdo acerca de la definición de esas cualidades es esencial para evaluar y mejorar los actuales programas de formación y para desarrollar un sistema compartido de reconocimiento de la calidad en la práctica profesional del psicólogo (Moreno, 2008, pág. 4).

Una de las cuestiones que surgen al intentar definir las cualidades de los psicólogos es si concentrarse en lo que se debe enseñar a los estudiantes en orden a convertirse en psicólogos competentes, o en las competencias que los psicólogos entrenados deben demostrar si están cualificados para la práctica independiente. Una cuestión relacionada es cómo definir y medir las diversas cualidades que deben lograrse.

La forma más fácil de estandarizar y garantizar las competencias del psicólogo es hacerlo indirectamente, es decir, acreditando las instituciones educativas que ofrecen un currículum que permite a los estudiantes convertirse en psicólogos. Esto supone la acreditación del currículum de psicología ofrecido por las universidades.

El Psicólogo Clínico. La psicología clínica se encarga de la investigación, la evaluación, el diagnóstico, el pronóstico, el tratamiento, la rehabilitación y la

prevención de las cuestiones que afectan a la salud mental. Se trata de una rama de la psicología que atiende las condiciones que pueden generar malestar o sufrimiento a las personas. La psicoterapia y el asesoramiento psicológico son dos de las principales prácticas de esta disciplina, durante las primeras décadas del siglo XX, la psicología clínica se centró en la evaluación psicológica; sin embargo, a partir de la Segunda Guerra Mundial, los esfuerzos se encaminaron hacia el tratamiento de los pacientes (Tiler, 2010, pág. 18).

Es importante distinguir entre la psicología clínica y la psiquiatría, ya que los psiquiatras cuentan con autorización legal para la prescripción de medicamentos. Entre los síntomas psicológicos que atiende la psicología clínica, se encuentran los trastornos somáticos (que pueden aparecer de manera aguda o estar presentes de los trastornos psíquicos (como la sensación de temor o las preocupaciones infundadas) y los trastornos conductuales (la inquietud motora, la irritabilidad y las perturbaciones del sueño, entre otros).

El perfil del psicólogo clínico se conforma mediante la conjugación de las características de personalidad y de preparación académica.

El psicólogo clínico se acentúa en características indispensables con la función que va a desempeñar, ayudar al hombre a resolver sus problemas emocionales. De esto se ocupa la psicología clínica principalmente, atiende problemas de conducta, delincuencia, alcoholismo, drogadicción, trastornos conyugales, sexuales y asociados a disfunciones cerebrales.

Las funciones que realiza y para las que fue capacitado y entrenado académicamente en la universidad el psicólogo clínico, se agrupan en cinco categorías: evaluación y diagnóstico, consultoría y psicoterapia, intervención preventiva, investigación aplicada y selección.

El psicólogo clínico se dedica a la investigación fundamental de los patrones anormales de comportamiento, para evaluarlos y establecer programas de cambio, utilizando los conocimientos teóricos y prácticos de la ciencia psicológica, así como a la investigación de los problemas de comportamiento que se presentan en personas psicológicamente normales con problemas corrientes, problemas que pueden surgir en su vida diaria a nivel individual, familiar, social, laboral o comunitario y en todos los

aspectos de los servicios sanitarios, por lo tanto su formación académica se centra en la evaluación, diagnóstico, tratamiento y prevención de las enfermedades mentales, es decir que el objetivo de todo psicólogo clínico es velar por la salud mental de las personas.

El Psicólogo Educativo. La psicología educativa es una rama de la psicología cuyo objeto de estudio son las formas en las que se produce el aprendizaje humano dentro de los centros educativos. De esta forma, la psicología educativa estudia cómo aprenden los estudiantes y en qué forma se desarrollan. Cabe destacar que la psicología educativa aporta soluciones para el desarrollo de los planes de estudios, la gestión educativa, los modelos educativos y las ciencias cognoscitivas en general. Con el objetivo de comprender las características principales del aprendizaje en la niñez, la adolescencia, la adultez y la vejez, los psicólogos educacionales elaboran y aplican distintas teorías sobre del desarrollo humano, que suelen ser consideradas como etapas de la madurez.

Julián (2009, pág. 167) señala respecto de la psicología educativa que la única especialidad en Psicología que toma seriamente en consideración de forma simultánea casi todas las prácticas actuales en psicología, en educación y en otros campos relacionados.

Es la disciplina que se ocupa de los procesos de enseñanza y aprendizaje; amplía los métodos y teorías de la Psicología y también tiene los suyos propios. Los psicólogos dedicados a la orientación vocacional tienen generalmente el título de Psicólogos Educativos. En su trabajo tratan de encontrar, mediante una combinación de tests y entrevistas, los problemas que afectan a los estudiantes en la escuela. Después de atender algún caso especial, el psicólogo bien podrá recomendar que el estudiante sea aceptado o tome clases especiales para el mejoramiento de su condición.

Por otra parte, los estudiantes con problemas de ajustes quizá reciban orientación del psicólogo educativo en forma tan amplia que bien puede llamarse Psicoterapia. Los psicólogos educativos a través de su formación académica están capacitados para aumentar la eficiencia del aprendizaje en las escuelas mediante la aplicación de los conocimientos psicológicos sobre aprendizaje y motivación.

Moreno (2008, pág.92) comenta que las funciones del psicólogo educativo se canalizan a través de cuatro direcciones básicamente. En primer lugar, a la institución educativa, en segundo lugar a los profesores, en tercer lugar a los padres y por último al alumno.

El Psicólogo Organizacional. La psicología industrial es la disciplina que se encarga de la selección, la formación y la supervisión de los trabajadores para mejorar la eficacia en el trabajo. Esta especialización, por lo tanto, analiza el comportamiento humano en el ámbito de la industria y los negocios. Para llevar a cabo sus tareas, la psicología industrial suele dividir a las personas según sean trabajadores, administradores o consumidores. De esta forma, puede prestar atención a las particularidades de sus comportamientos de acuerdo al objetivo que tienen dentro del mundo comercial. La psicología industrial surgió tras la Segunda Guerra Mundial, para encargarse del bienestar en el trabajo y para estudiar las motivaciones y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones.

Para Zepeda (2004, pág., 36), el psicólogo organizacional se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas, para lo cual debe pasar por un proceso de formación académica de nivel superior, donde adquiere los conocimientos pertinentes para desempeñarse en el ámbito profesional. Por lo tanto el psicólogo organizacional tiene como rol principal estudiar el comportamiento humano dentro de una organización en función a su participación en factores tales como la cultura, el clima, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, la productividad y la satisfacción laboral (Andía, 2008, pág. 2).

La formación del psicólogo organizacional se centra en ejes como; evaluación y selección de RR.HH., evaluación de desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación, desarrollo de programas de capacitación, evaluación y selección de personal, docencia, etc., por lo tanto sus competencias deben ser habilidad de diagnóstico y valoración, resolución de conflictos, elaboración de proyectos, manejo de grupos, entre otros.

3.3.3. Competencias adquiridas académicamente

Cada nicho laboral exige un determinado tipo de competencias, de tal forma que las universidades en el transcurso de la formación académica de los futuros profesionales, van dotando y desarrollando las competencias pertinentes al área de especialización.

Para Spector (2007, pág. 29), en el caso de los psicólogos de forma general a nivel académico desarrollan las siguientes competencias:

Técnico profesional. Dominio científico técnico de su profesión, desarrollo de conocimientos y habilidades, nivel de actualización, actitud y motivación profesional.

De solución de problemas. Expresado en la capacidad de diagnosticar, identificar, problemas, generar soluciones potenciales, organizar e implementarlas; tomar decisiones, así como el control y seguimiento de las mismas; capacidad de análisis y síntesis; profundidad; amplitud; flexibilidad; independencia; iniciativa; originalidad; perseverancia; constancia, vigor y energía desplegados y la capacidad para explicar las situaciones del entorno.

De aprendizaje. Grado de asimilación y apropiación de conocimientos y habilidades, solidez, sistematicidad, reproducción y aplicación, rapidez, estilo de aprendizaje, desempeño, procesos del pensamiento, disposición ante la superación.

De proyección. Existencia de objetivos y metas definidos, visión de futuro, grado de conducción y actuación en el presente sobre la base de planes futuros, estructuración de los medios para alcanzar los objetivos, principales motivos, intereses, aspiraciones y su vínculo con la actividad profesional, profundidad, adecuación y flexibilidad en la proyección.

Flexibilidad. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones, forma de actuar en entornos adversos, situaciones conflictivas y condiciones de incertidumbre, forma en que recibe las sugerencias y críticas, apertura a la experiencia.

De organización. Forma en que estructura los medios para desarrollar las actividades en las distintas esferas de la vida social, existencia de planes, métodos con que

enfrenta las actividades, capacidad para mantener prioridades, distinción entre lo esencial y lo superfluo, autodisciplina, puntualidad en las actividades.

Comunicativa. Capacidad de exponer sus ideas de forma coherente y convencer, fluidez verbal, saber escuchar, capacidad para trabajar en equipo, relaciones interpersonales, sociabilidad, imagen y reacciones que provoca en sus relaciones, estilo comunicativo.

Volitiva. Constancia, perseverancia, energía y vigor desplegados para alcanzar las metas, independencia, decisión, autodominio, seguridad, sostenibilidad de la motivación, nivel de actividades que despliega, medida en que alcanza las metas, reconocimientos obtenidos, posición mantenida ante situaciones difíciles.

De integridad personal. Valores predominantes, características personales, autoconciencia de sus limitaciones y potencialidades, necesidades y motivos predominantes.

Estas competencias constituyen síntesis integradoras de las exigencias del cargo de psicólogo cualquiera sea su especialidad, considerados de forma general, mientras que a continuación se describe cada una de las principales competencias que debe desarrollar el psicólogo tanto en el campo clínico, educativo y organizacional.

Para Hernández (2008, pág. 23-25), dentro de la formación académica universitaria los psicólogos desarrollan las siguientes competencias específicas de acuerdo a su especialización:

Competencias del Psicólogo Clínico

- Evaluar individuos, parejas, familias u otros grupos para diagnosticar problemas psicológicos, realizar una orientación vocacional, o elaborar perfiles psicológicos.
- Diagnosticar, a partir del proceso de evaluación, problemas comportamentales, cognitivos, emocionales o sociales, de una persona, pareja, familia o grupo.

- Intervenir, o tratar, a personas, parejas o familias para resolver trastornos psicológicos, emocionales, de conducta u otros.
- Asesorar sobre problemas que constituyen factores de riesgo para la salud a nivel individual, de pareja o grupal.
- Planificar, desarrollar y evaluar investigaciones en el área de la psicología clínica y educativa.
- Enseñar y formar a otros en tareas del ámbito clínico.

Competencias del Psicólogo Educativo

- Ayudar a buscar soluciones a los problemas tanto académicos como conductuales que surgen en niños, adolescentes y adultos.
- Orientar al pedagogo, a los docentes y directivos escolares sobre las estrategias que puede utilizar para solucionar los problemas que se presenten en las instituciones educativas y en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Estimular a la creatividad, al interés hacia los aspectos académicos, tanto del personal docente como de la población estudiantil.
- Buscar soluciones junto a la parte directiva sobre problemas de disciplina, respeto, tolerancia, así como a la elaboración de proyectos educativos centrados en el alumno que permiten la innovación en las instituciones educativas.
- Procurar dar una formación permanente y colectiva (talleres, diálogos) relacionados con la formación académica a todos los agentes educativos, incluyendo a los padres de familia.
- Participar en el diseño de programas educativos en los diferentes niveles, desde la educación infantil hasta la educación profesional, promoviendo estrategias pedagógicas centradas en el aprendizaje.

- Desarrollar proyectos educativos institucionales para implementar estrategias innovadoras en la búsqueda constante de la calidad educativa.
- Fomentar y favorece la implementación de la orientación educativa en los centros de enseñanza para guiar a padres, profesores, y de manera especial a los estudiantes, para que éstos se conozcan a sí mismos y sepan cuáles son sus posibilidades en cuanto al aprendizaje.
- Involucrarse con el personal docente, directivo y padres de familia para la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales mediante la sugerencia de estrategias para el desarrollo de sus potencialidades.
- Participar en procesos formativos del trabajo docente mediante el desarrollo de estrategias didácticas que fomenten el aprendizaje significativo, contextualizado y aplicado a situaciones reales.
- Participar en procesos formativos no escolarizados en programas de prevención y correctivos para que los sujetos logren su desarrollo personal e integración a la sociedad.
- Participar en investigaciones educativas, sociales, profesionales y laborales para acrecentar el desarrollo del conocimiento, propio de la especialidad así como registrar los ámbitos de intervención profesional.

Competencias del Psicólogo Laboral u Organizacional

- Seleccionar, evaluar y orientar personal para la mejora de los recursos humanos.
- Analizar necesidades de formación, ejecutar, controlar y evaluar programas de formación de los recursos humanos.
- Analizar, diseñar e implementar la estructura organizativa idónea para el cumplimiento de los objetivos de la organización y mantenerla actualizada.

- Analizar, clasificar, describir y valorar puestos de trabajo.
- Evaluar el desempeño, solucionar problemáticas individuales con incidencia laboral, realizar acciones oportunas para mejorar la situación de los trabajadores y la empresa.
- Realizar las acciones necesarias para involucrar al personal en la estrategia de la empresa.
- Planificar, desarrollar y evaluar investigaciones de mercado, salud laboral, motivación, procesos de comunicación y otros temas de interés organizacional.
- Enseñar y formar a otros en tareas del ámbito del trabajo y las organizaciones.

3.3.4. 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 (Navarro, 2009, pág. 185).

A continuación se detalla los principales nichos laborales para los psicólogos de acuerdo a su especialidad y formación académica.

Área Clínica:

- Asesor en planes de salud mental preventiva.
- Dependencias de investigación y experimentación en salud mental
- Centros y oficinas de valoración del estado de salud mental
- Asesor y terapeuta en centros de recuperación de adicciones.
- Consultorios psicológicos en hospitales, clínicas y particulares.
- Departamento de asesoría en instituciones de salud.
- Docencia en el área de salud mental.
- Departamentos psicológicos de los Centros de Rehabilitación Social.

Área Educativa:

- Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil de los colegios.
- Departamentos de asesoría y consultoría psicopedagógica en los planteles educativos, fundaciones, ONGs, etc.
- Consultorio privado.
- Asesor en Guarderías.
- Docencia a nivel básico, bachillerato y superior.
- Planteles de educación especial.
- Departamentos de ayuda psicopedagógica de gobiernos seccionales y ONGs.
- Oficinas de consultoría psicopedagógica.
- Oficinas de tutorías y ayuda pedagógica de centros de internamiento.
- Oficinas de asesoramiento en centros de capacitación.

Área Organizacional

- Departamentos de Gestión del Talento Humano de instituciones públicas y privadas.
- Oficinas de Consultoría de administración de Recursos Humanos.
- Dependencias de asesoramiento sobre marketing, ambiente de trabajo, ergonomía, etc.
- Departamentos de salud laboral
- Oficinas de capacitación laboral
- Áreas de selección de personal
- Dependencias de asesoría de instituciones públicas o privadas

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de investigación

El presente trabajo investigación es de tipo no experimental, con carácter transversal, exploratorio, descriptivo, cualitativo-cuantitativo y basada en el paradigma de análisis crítico, es decir que en la realización de la investigación no se manipulan variables con el fin de observar fenómenos, sino que más bien se procede a recopilar datos en un momento único a través de la aplicación de determinadas encuestas que permiten interrogar sobre la incidencia de ciertas variables en la población investigada para finalmente concluir con el análisis tanto numérico como del contenido de las respuestas emitidas por los investigados (Alvarado J. Bustamante, 2010).

Con esta investigación se pretende determinar la necesidad de inserción laboral de los profesionales en psicología en las distintas instituciones de las provincias de Morona Santiago, Cotopaxi, Azuay y Tungurahua, así como las competencias necesarias para su desempeño profesional, también está encaminada a identificar si los nichos laborales para los psicólogos están siendo ocupados por profesionales en la psicología o por profesionales de otras áreas y si las nuevas exigencias laborales requiere de nuevas competencias en el psicólogo.

4.2. Participantes

La población de estudio comprende las distintas áreas que abarca la psicología como son: la clínica, educativa, organizacional y otras afines o alternativas, es así que las muestras se constituyeron de la siguiente manera: 10 instituciones del área de salud mental que está conformada específicamente por hospitales, clínicas, Seguro Social, Centros Médico, Cruz Roja de las provincias de Morona Santiago y Azuay; 10 instituciones del área empresarial de las provincias de Morona Santiago, Cotopaxi, Azuay y Tungurahua; 10 instituciones del área educativa conformada por: Unidades Educativas, Colegios Públicos y Privados e Institutos de la Provincia de Morona Santiago; 5 instituciones alternas conformadas por la Policía Nacional y Gobiernos Municipales de las provincias de Morona Santiago y Azuay.

4.3. Instrumentos

Al ser esta una investigación de campo requirió de la utilización de instrumentos para la recolección y registro de datos, la misma que consistió de un cuestionario denominado “Instrumento de Diagnóstico de Competencias Requeridas por la Instituciones para Psicólogos” que fue aplicado a modo de encuesta.

Este instrumento de recolección de datos consta de tres apartados, los mismos que continuación se describen:

- a. *Datos informativos:* En este apartado constan de los siguientes ítems los mismos que permiten identificar a la institución y al individuo encuestado: nombre institución, fecha, ciudad, cargo en la organización, departamento, número de personal existente en la institución, número de estudiantes en la institución (en caso de instituciones del ámbito educativo), tipo de institución.
- b. *Inserción laboral del psicólogo en la institución:* Aquí se pretende identificar la importancia de contar con los servicios profesionales de un psicólogo encada una de las instituciones participantes en la presente investigación, así como también las razones que motivan dicha necesidad de servicios profesionales psicológicos.
- c. *Competencias laborales:* Esta parte del instrumento es fundamental ya que busca determinar las competencias necesarias que los psicólogos deben desarrollar con el fin de satisfacer las necesidades de servicio de las distintas instituciones o nichos laborales identificados.

Cabe recalcar que para procesar los datos obtenidos en las encuestas se utilizó matrices en formatos Excel proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja, permitiendo obtener datos tabulados.

4.4. Recolección de datos

El procedimiento que se llevó a cabo durante el proceso investigativo es el siguiente; en primera instancia se recibió una asesoría presencial por parte del equipo investigador de la UTPL; en la cual se impartieron las orientaciones y disposiciones apropiadas sobre la temática, así como el proceso y finalidad de la investigación, luego

de una minuciosa lectura de la guía didáctica y material bibliográfico pertinente se preparó los instrumentos a aplicarse para la recolección de datos, elaborados por la Universidad Técnica Particular de Loja; seguidamente se procedió a contactarse con los dirigentes de las instituciones de las áreas de salud mental, empresarial, educativa y alternas, con el propósito de solicitarles autorización para llevar a cabo la presente investigación, posteriormente se contactó con las personas que proporcionarían la información necesaria para llenar las encuestas, obteniendo así los datos iniciales, a continuación se transfirió los datos a las matrices en formatos Excel, para finalmente proceder a realizar las tablas estadísticas para el análisis pertinente.

5. RESULTADOS OBTENIDOS

5.1. Identificación de la necesidad de profesionales en psicología en las distintas instituciones de las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi y Tungurahua.

5.1.1. Necesidad de contratar con un psicólogo en el campo institucional de las provincias de: Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi, Tungurahua, sus respectivas razones y otros aspectos importantes.

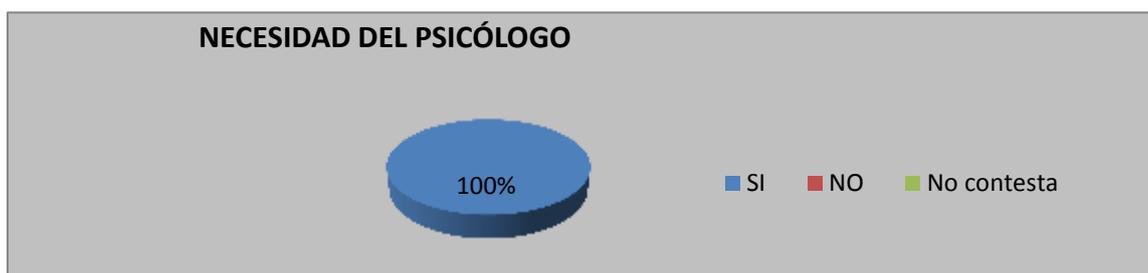
- Tabla N° 1. Necesidad de contratar con un psicólogo en el área de salud mental

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

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 1

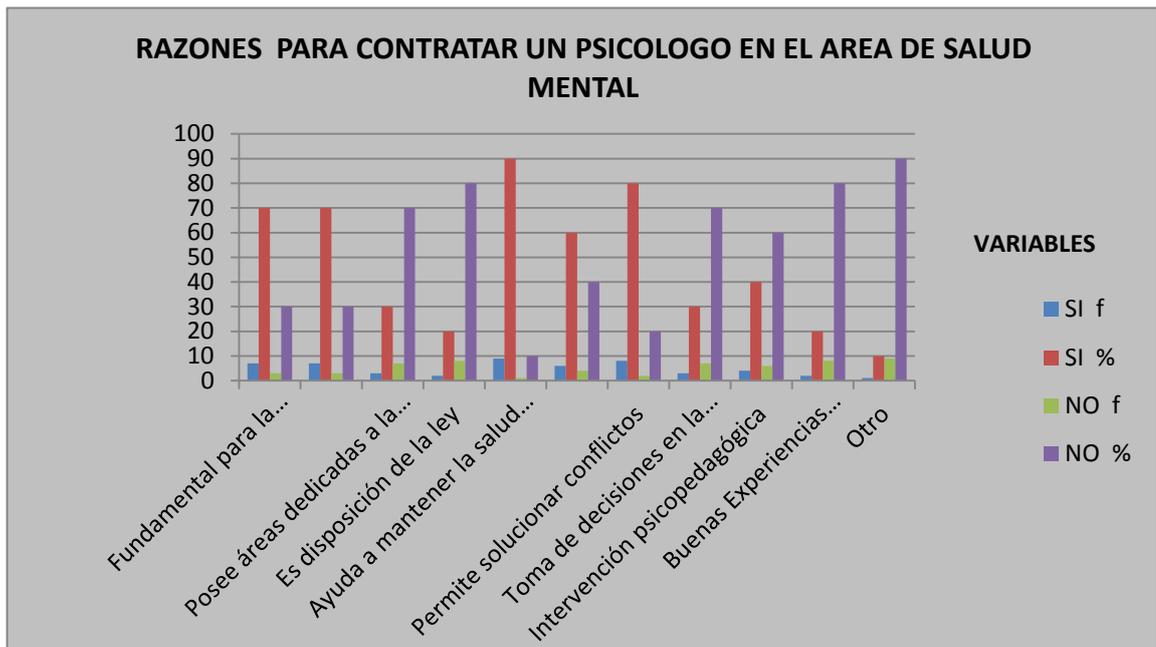


En el área de salud mental, se aprecia una necesidad absoluta de los servicios de un psicólogo ya que la totalidad de los encuestados manifiestan afirmativamente que requieren y ven necesario contar con un psicólogo para que trabaje en su institución.

- **Tabla N° 2. Razones que justifica la contratación de un psicólogo en las instituciones del área de salud mental**

RAZONES	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Fundamental para la institución	7	70	3	30	10
Mejora el rendimiento del personal	7	70	3	30	10
Posee áreas dedicadas a la psicología	3	30	7	70	10
Es disposición de la ley	2	20	8	80	10
Ayuda a mantener la salud mental	9	90	1	10	10
Alcanzar los objetivos de la institución	6	60	4	40	10
Permite solucionar conflictos	8	80	2	20	10
Toma de decisiones en la institución	3	30	7	70	10
Intervención psicopedagógica	4	40	6	60	10
Buenas Experiencias anteriores	2	20	8	80	10
Otro	1	10	9	90	10

Gráfico N° 2



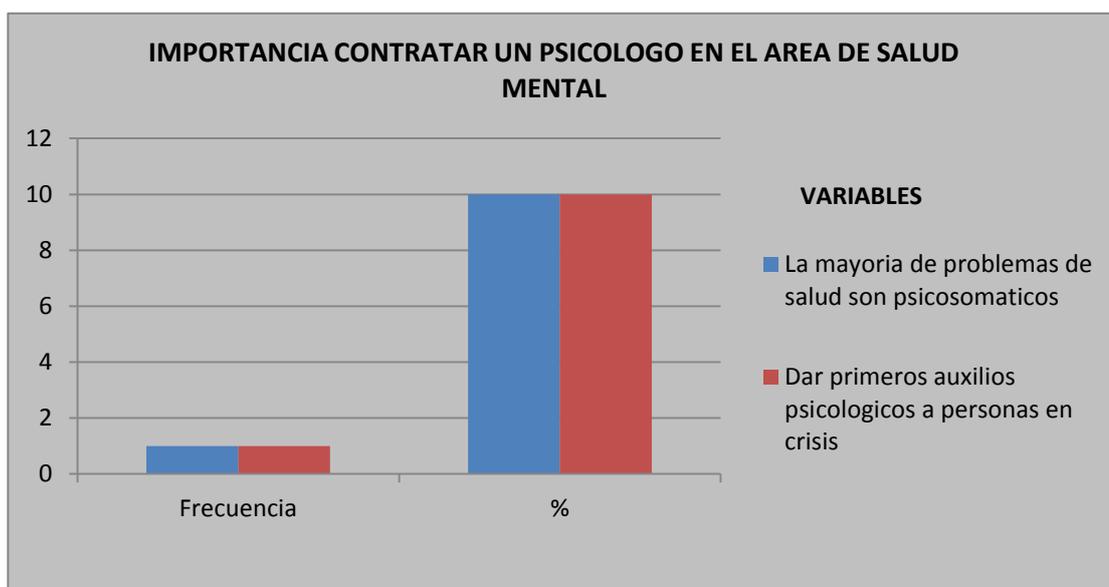
La presente tabla hace ver claramente las razones fundamentales por las que necesitan contratar un psicólogo las instituciones del área de salud mental, siendo las de mayor porcentaje las siguientes; ayuda a mantener la salud mental (90%), permite solucionar conflictos (80%), es fundamental para la institución (70%), mejora el rendimientos del personal (70%) y alcanzar los objetivos de la institución (60%).

- **Tabla N° 3. Importancia de contratar un psicólogo dentro de las instituciones del área de salud mental.**

Razones	Frecuencia	%
La mayoría de problemas de salud son psicosomáticos	1	10
Dar primeros auxilios psicológicos a personas en crisis	1	10

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 3



En la presente tabla el 10% de instituciones del área de salud mental manifiesta que es necesario contratar un psicólogo porque la mayoría de problemas de salud son psicosomáticos y el 10 % manifiesta que este profesional puede dar primeros auxilios psicológicos a las personas en crisis.

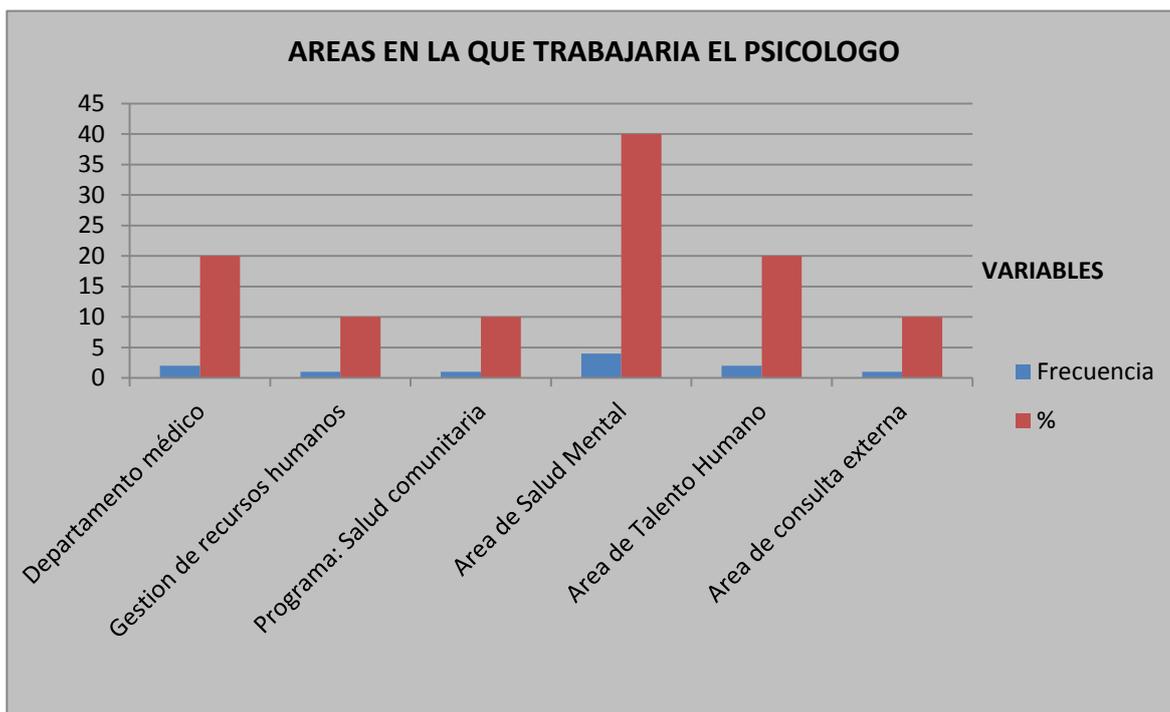
- **Tabla N° 4. Áreas en la que podría trabajar un psicólogo en las instituciones del área de salud mental.**

Respuesta	Frecuencia	%
Departamento médico (consulta externa)	3	30
Gestión de recursos humanos (Talento Humano)	3	30
Programa: Salud comunitaria	1	10
Área de Salud Mental	4	40

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 4



En esta tabla el 30 % de instituciones manifiestan que le ubicarían al psicólogo en el Departamento Médico (consulta externa), 30 % en el Área de Gestión de Recursos Humanos, 40 % en el área de salud mental y 10 % en el Programa de Salud Comunitaria.

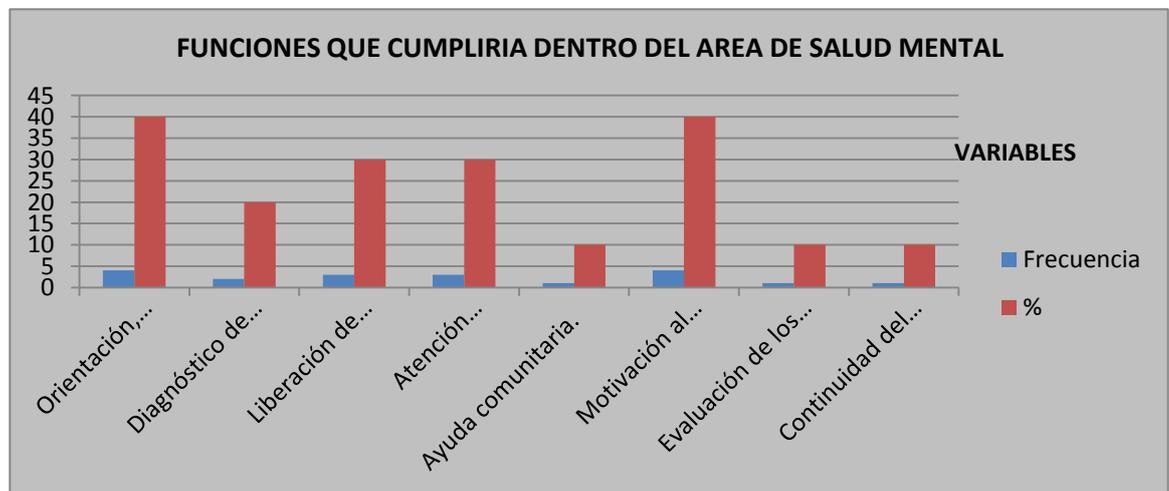
- **Tabla N° 5. Funciones que podría cumplir el psicólogo dentro de las instituciones del área de salud mental.**

Respuesta	Frecuencia	%
Orientación, solución de conflictos.	4	40
Diagnóstico de alteraciones psicológicas.	2	20
Liberación de tenciones en el voluntariado, Disminución de estrés laboral, Mejorar la salud y seguridad laboral.	3	30
Atención psicológica a personas en crisis.	3	30
Ayuda comunitaria.	1	10
Motivación al personal, dar charlas, talleres, capacitación, consejería.	4	40
Evaluación de los pacientes.	1	10
Continuidad del tratamiento.	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 5



Las instituciones del área de salud mental manifiestan que los psicólogos también deben cumplir con las siguientes funciones: 40 % orientación, solución de conflictos, 20% diagnóstico de alteraciones psicológicas, 30% liberación de tenciones en el voluntariado, 30% atención psicológica a personas en crisis, 10% ayuda comunitaria, 40% motivación al personal, 10% evaluación de los pacientes y 10% continuidad del tratamiento.

- **Tabla N° 6. Necesidad de contratar un psicólogo en el área empresarial**

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

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 6



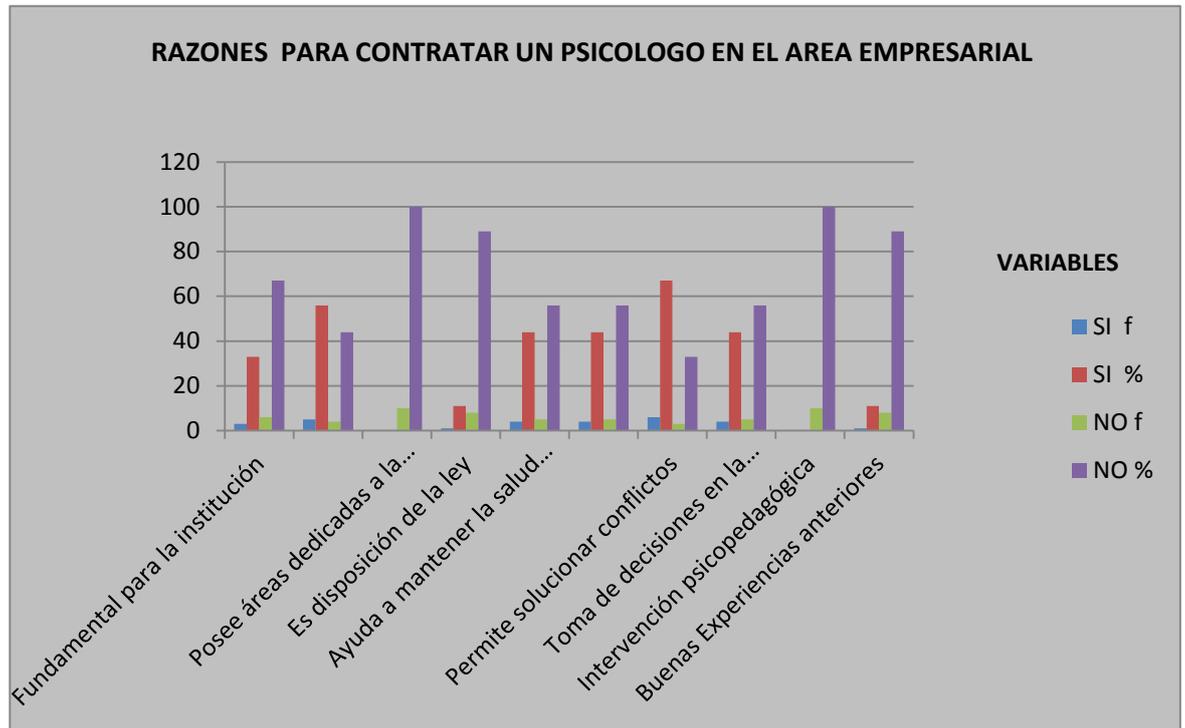
En el área de empresarial el 90% de las instituciones manifiestan tener necesidad de contratar un psicólogo, mientras que el 10% no considera la necesidad de contratar un psicólogo en su institución.

- **Tabla N° 7. Razones que justifica la contratación de un psicólogo en las instituciones del área empresarial.**

RAZONES	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Fundamental para la institución	3	33	6	67	10
Mejora el rendimiento del personal	5	56	4	44	10
Posee áreas dedicadas a la psicología	0	0	10	100	10
Es disposición de la ley	1	11	8	89	10
Ayuda a mantener la salud mental	4	44	5	56	10
Alcanzar los objetivos de la institución	4	44	5	56	10
Permite solucionar conflictos	6	67	3	33	10
Toma de decisiones en la institución	4	44	5	56	10
Intervención psicopedagógica	0	0	10	100	10
Buenas Experiencias anteriores	1	11	8	89	10
Otro	0	0	10	100	10

FUENTE: Encuesta directa
 ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 7



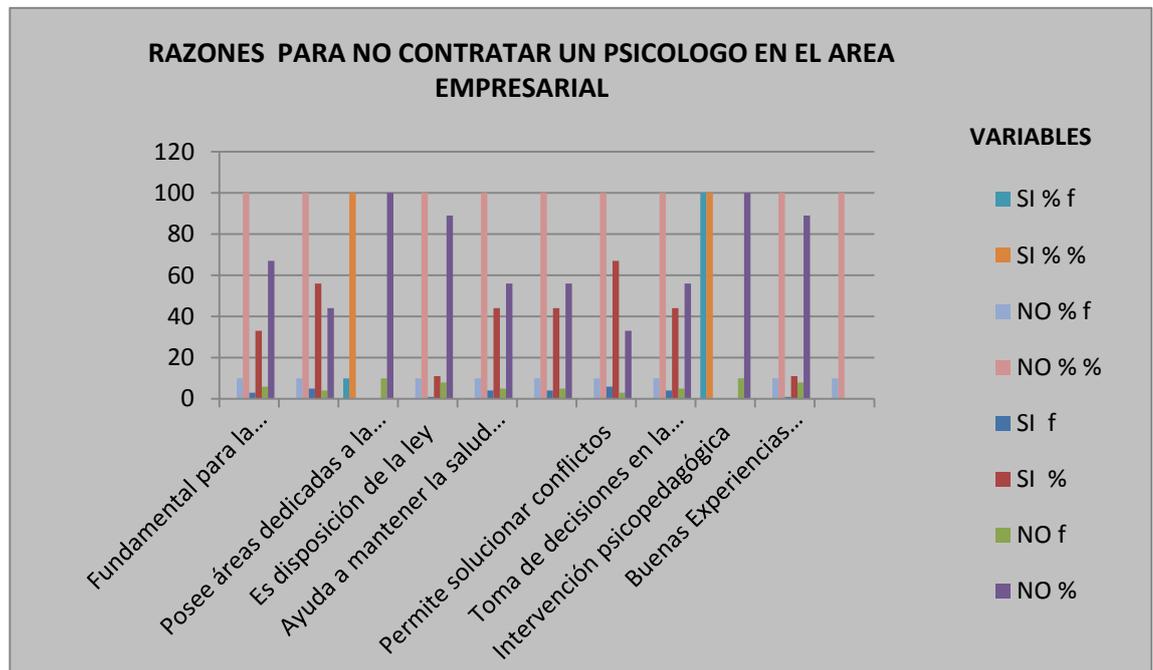
Los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas a las instituciones del área empresarial, identifican dos razones como importantes; permite solucionar conflictos (67%) y mejora el rendimiento del personal (56%).

- **Tabla N° 8. Razones que justifica no contratar un psicólogo en las instituciones del área empresarial.**

RAZONES	SI %		NO %		TOTAL
	f	%	f	%	
No es fundamental para la institución	0	0	10	100	10
No ayuda a mejora el rendimiento del personal	0	0	10	100	10
La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	10	100	0	0	10
No es disposición de la ley	0	0	10	100	10
No ayuda a mantener la salud mental	0	0	10	100	10
No permite alcanzar los objetivos de la institución	0	0	10	100	10
No ayuda a solucionar los conflictos	0	0	10	100	10
No aporta en la toma de decisiones	0	0	10	100	10
No existe medios económicos para su contratación	100	100	0	0	10
Malas experiencias anteriores	0	0	10	100	10
Otro	0	0	10	100	10

FUENTE: Encuesta directa
 ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 8



Dado que un solo encuestado manifestó que no es necesario contratar un psicólogo en su institución, las razones fundamentales señaladas son: la institución no posee áreas dedicadas a la psicología y no existe medios económicos para su contratación.

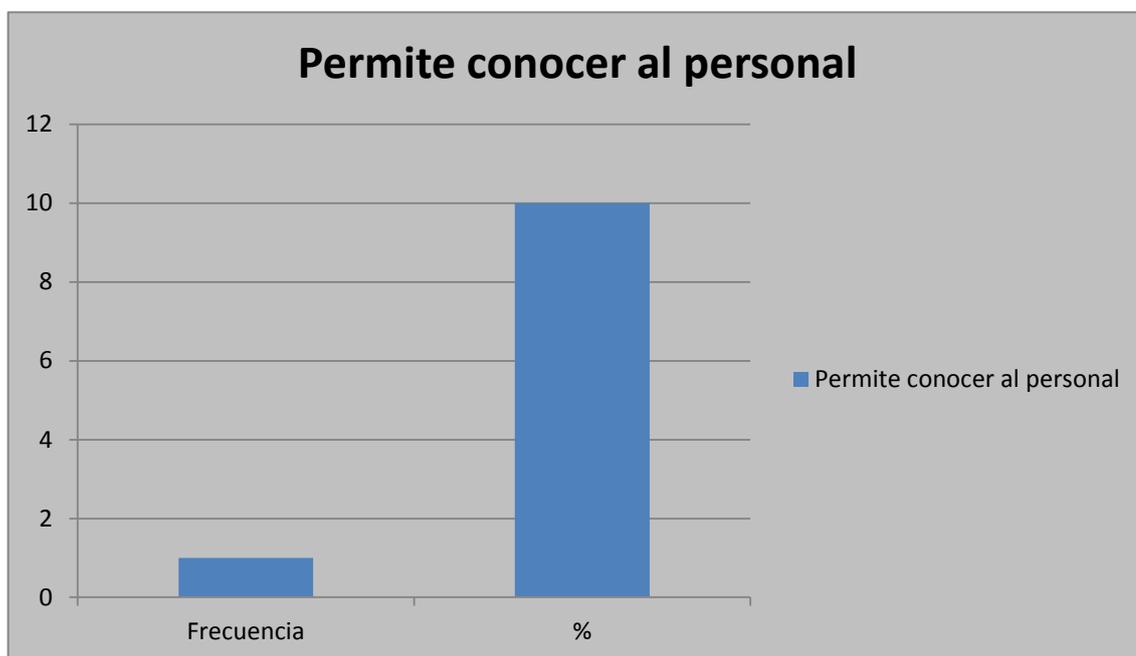
- **Tabla N° 9. Importancia de contratar un psicólogo dentro de las instituciones del área empresarial.**

Porque Si	Frecuencia	%
Permite conocer al personal	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico 9



El 10 % de instituciones del área empresarial manifiesta que es necesario contratar un psicólogo dentro de su institución porque permite conocer al personal que trabaja en la institución, generando así un ambiente laboral agradable que influye positivamente en la productividad.

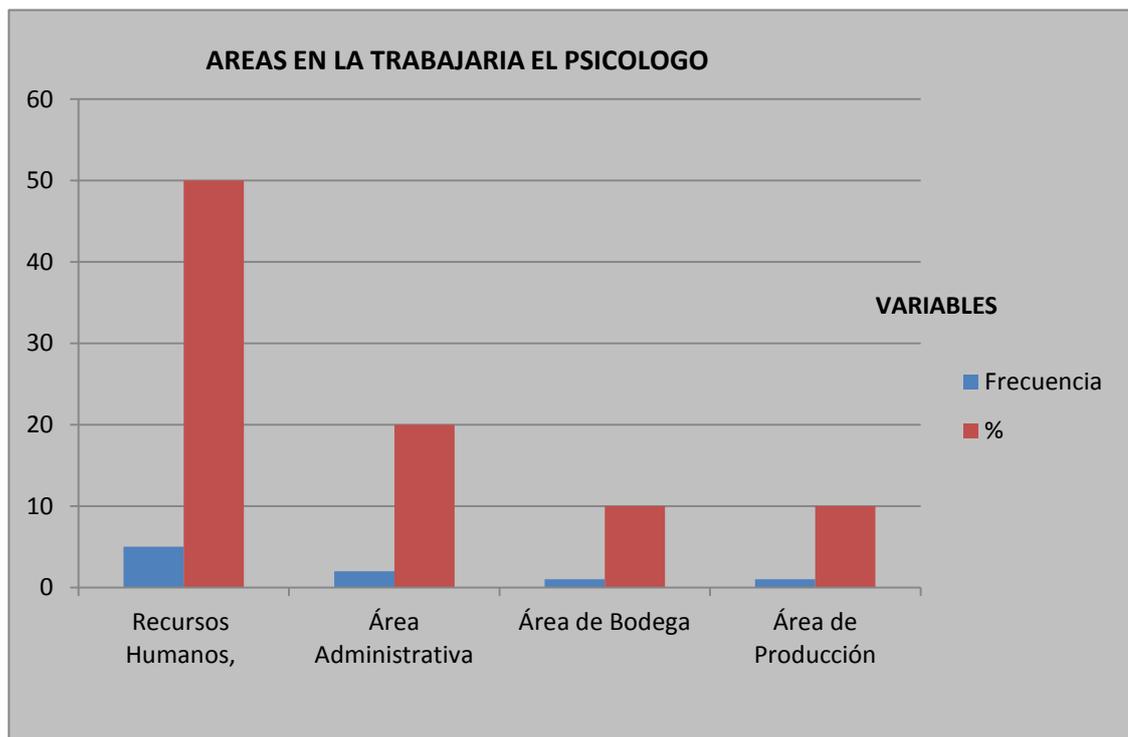
- **Tabla N° 10. Áreas en la que podría trabajar un psicólogo en las instituciones del área empresarial.**

Respuesta	Frecuencia	%
Recursos Humanos, Talento Humano	5	50
Área Administrativa	2	20
Área de Bodega	1	10
Área de Producción	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico 10



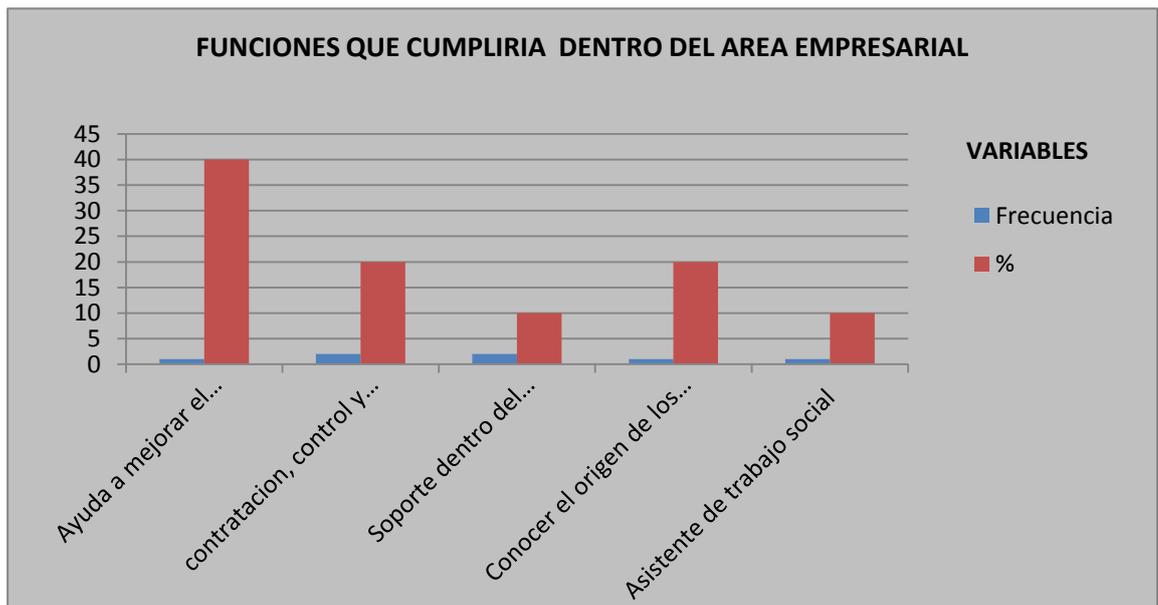
Las instituciones del área empresarial ubicarían al psicólogo dentro de las siguientes áreas: 50% Área de Recursos Humanos o Talento Humano; 20% Área Administrativa; 10% Área de Bodega; 10% Área de Producción, repercutiendo positivamente en la empresa.

- **Tabla N° 11. Funciones que podría cumplir dentro de las instituciones del área empresarial.**

Respuesta	Frecuencia	%
Ayuda a mejorar el rendimiento de los empleados	2	40
Contratación, control y evaluación de personal	2	20
Soporte dentro del departamento médico	1	10
Conocer el origen de los colaboradores	2	20
Asistente de trabajo social	1	10

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico 11



Las instituciones del área empresarial manifiestan que los psicólogos también deben cumplir con las siguientes funciones: 40% ayuda a mejorar el rendimiento de los empleados para resolver las necesidades de los clientes y solucionar conflictos; 20% contratación, control y evaluación del personal; 10% soporte dentro del departamento médico; 20% conocer el origen de los colaboradores, entender sus acciones y actitudes y estimularlos en función a sus necesidades; 10% asistente de trabajo social.

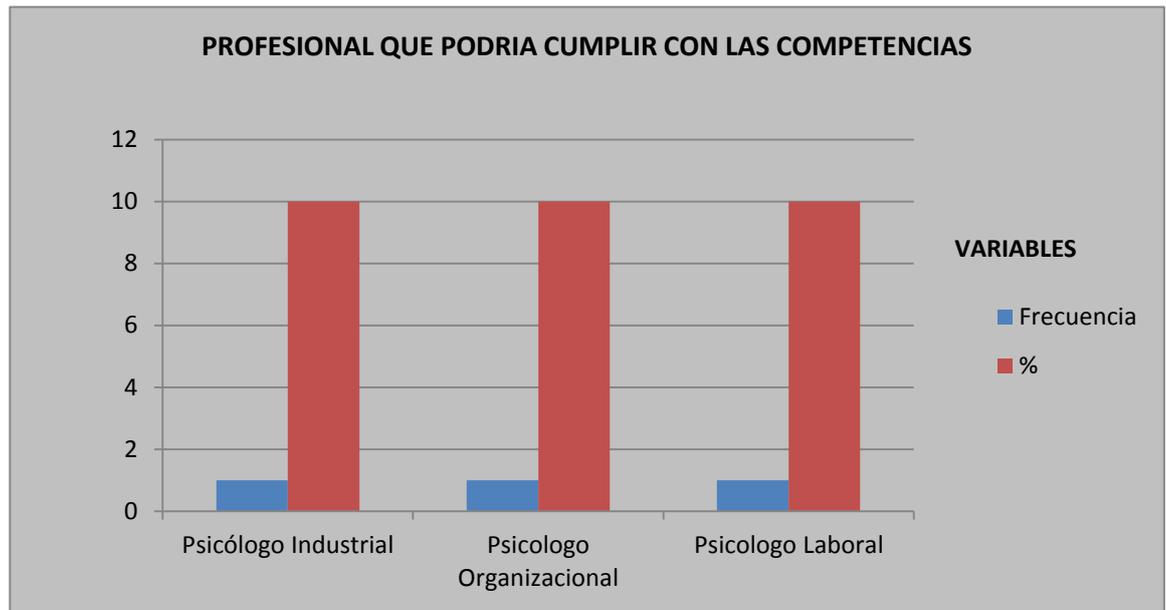
- **Tabla N° 12. Profesional que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de las instituciones del área empresarial.**

Respuesta	Frecuencia	%
Psicólogo Industrial	1	10
Psicólogo Organizacional	1	10
Psicólogo Laboral	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 12



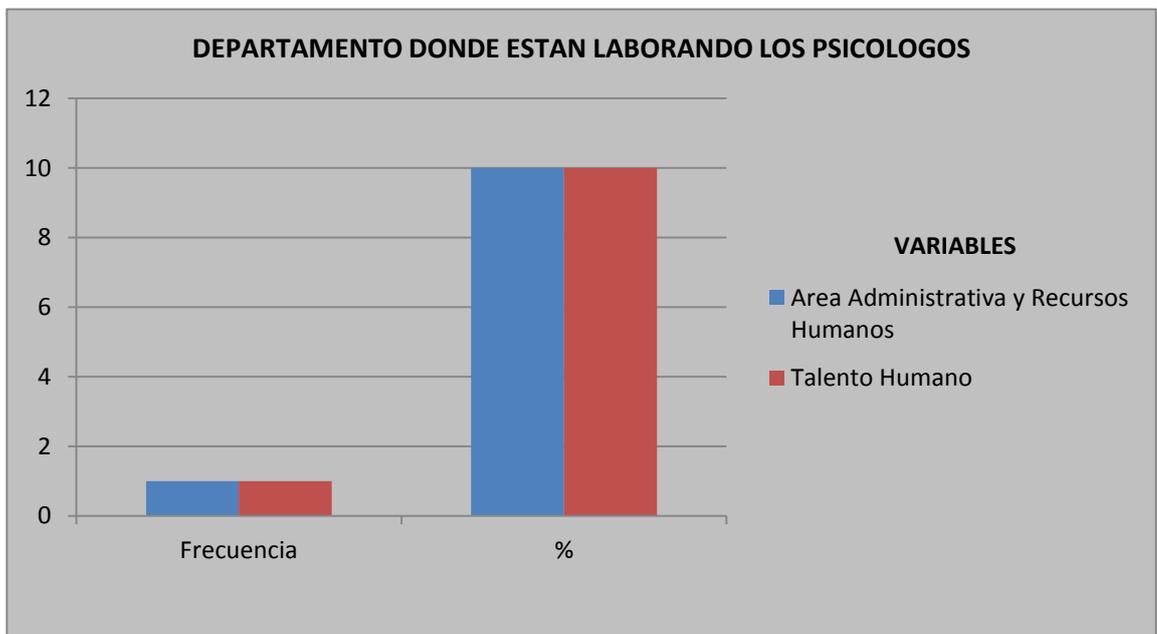
Los profesionales que pueden cumplir con dichas competencias en las instituciones encuestadas son los siguientes: 10% Psicólogo Industrial, 10 %Psicólogo Organizacional; 10% Psicólogo Laboral, es decir con capacitación específica en la materia de intervención.

- **Tabla N° 13. Departamentos donde están laborando los psicólogos en las instituciones del área empresarial.**

Respuesta	Frecuencia	%
Área Administrativa y Recursos Humanos	1	10
Área Talento Humano	1	10

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 13



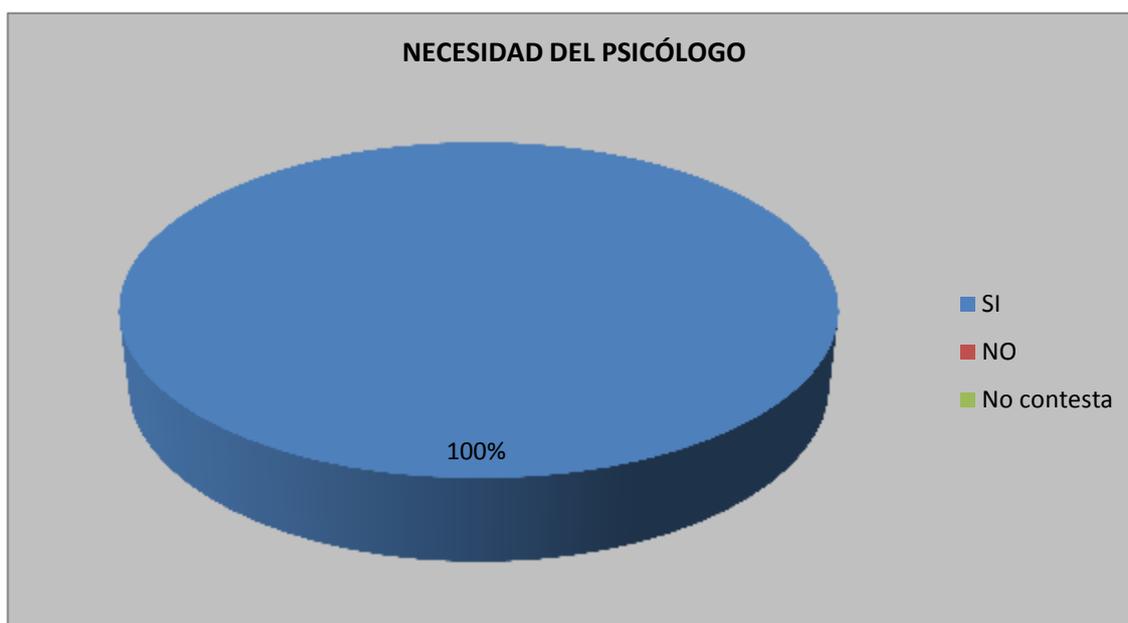
De acuerdo a los datos obtenidos 2 instituciones del área empresarial tiene un psicólogo trabajando en su institución: 10% Área Administrativa y Recursos Humanos; 10% Área de Talento humano, existiendo un faltante del servicio profesional del 80%.

- **Tabla N° 14. Necesidades de contratar un psicólogo en el área educativa.**

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

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 14



Como se puede observar, en el área educativa es altísimo el índice ya que el 100% de las instituciones encuestadas, manifiestan tener necesidad de contratar un psicólogo dentro de su institución.

- Tabla N° 15. Razones que justifica la contratación de un psicólogo en el área educativa.

RAZONES	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Fundamental para la institución	10	100	0	0	10
Mejora el rendimiento del personal	9	90	1	10	10
Posee áreas dedicadas a la psicología	3	30	7	70	10
Es disposición de la ley	9	90	1	10	10
Ayuda a mantener la salud mental	6	60	4	40	10
Alcanzar los objetivos de la institución	6	60	4	40	10
Permite solucionar conflictos	8	80	2	20	10
Toma de decisiones en la institución	8	80	2	20	10
Intervención psicopedagógica	9	90	1	10	10
Buenas Experiencias anteriores	1	10	9	90	10
Otro	1	10	9	90	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 15



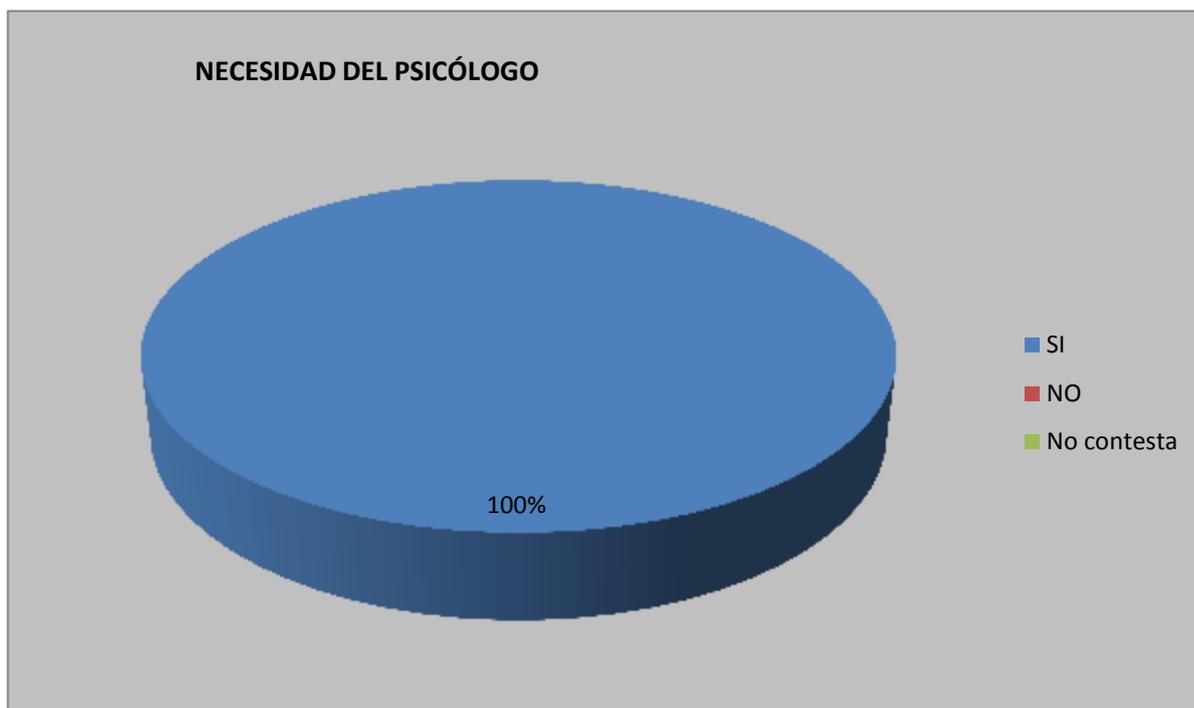
El área educativa considera contratar a un psicólogo por la siguientes razones; es fundamental para la institución (100%), mejora el rendimiento del personal (90%), es disposición de la ley (90%), intervención psicopedagógica (90%), permite solucionar conflictos (80%), toma de decisiones en la institución (80%), ayuda a mantener la salud mental (60%), alcanzar los objetivos de la institución (60%).

- **Tabla N° 16. Necesidades de contratar un psicólogo en el área alternativa.**

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

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 16



En el área alternativa el 100% de las instituciones encuestadas manifiestan tener necesidad de contratar un psicólogo dentro de su institución, es decir que el psicólogo es un profesional indispensable en las áreas alternativas.

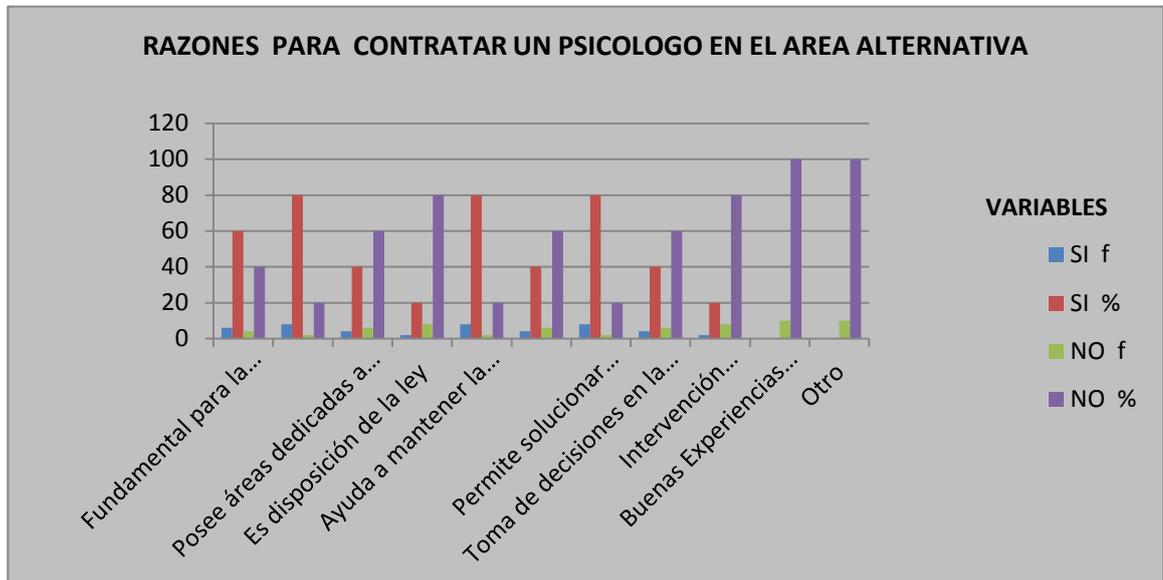
- **Tabla N° 17. Razones que justifican la contratación de un psicólogo en las instituciones del área alternativa.**

RAZONES	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Fundamental para la institución	6	60	4	40	5
Mejora el rendimiento del personal	8	80	2	20	5
Posee áreas dedicadas a la psicología	4	40	6	60	5
Es disposición de la ley	2	20	8	80	5
Ayuda a mantener la salud mental	8	80	2	20	5
Alcanzar los objetivos de la institución	4	40	6	60	5
Permite solucionar conflictos	8	80	2	20	5
Toma de decisiones en la institución	4	40	6	60	5
Intervención psicopedagógica	2	20	8	80	5
Buenas Experiencias anteriores	0	0	10	100	5
Otro	0	0	10	100	5

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico 17



En esta tabla se observa que las áreas alternativas, seleccionaron como razones importantes para contratar a un psicólogo, las siguientes; mejora el rendimiento del personal (80%), ayuda a mantener la salud mental (80%), permite solucionar conflictos (80%) y es fundamental para la institución (60%).

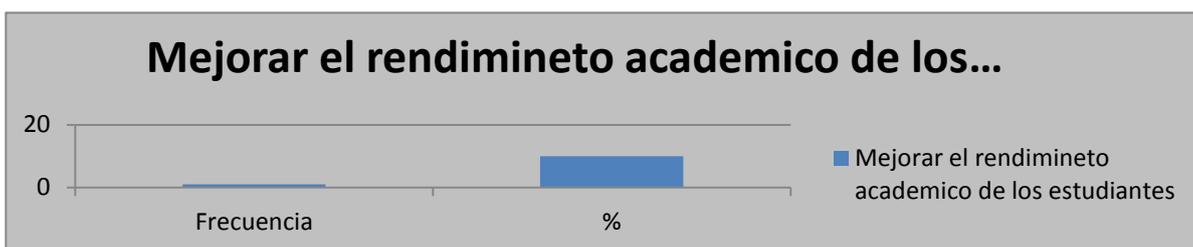
- **Tabla N° 18. Importancia de contratar un psicólogo dentro de las instituciones del área educativa.**

Porque Si	Frecuencia	%
Mejorar el rendimiento académico de los estudiantes	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 18



El 10% de los encuestados manifiesta que es necesario contratar un psicólogo dentro de su institución porque mejora el rendimiento académico de los estudiantes.

- **Tabla N° 19. Áreas en la que podría trabajar un psicólogo en las instituciones del área educativa.**

Respuesta	Frecuencia	%
DOBE	7	70
Inspección	2	20
Gestión Operativa	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 19



Las instituciones del área educativa ubicarían al psicólogo dentro de las siguientes áreas: 70% Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil; 20% Inspección; 10% Área Operativa.

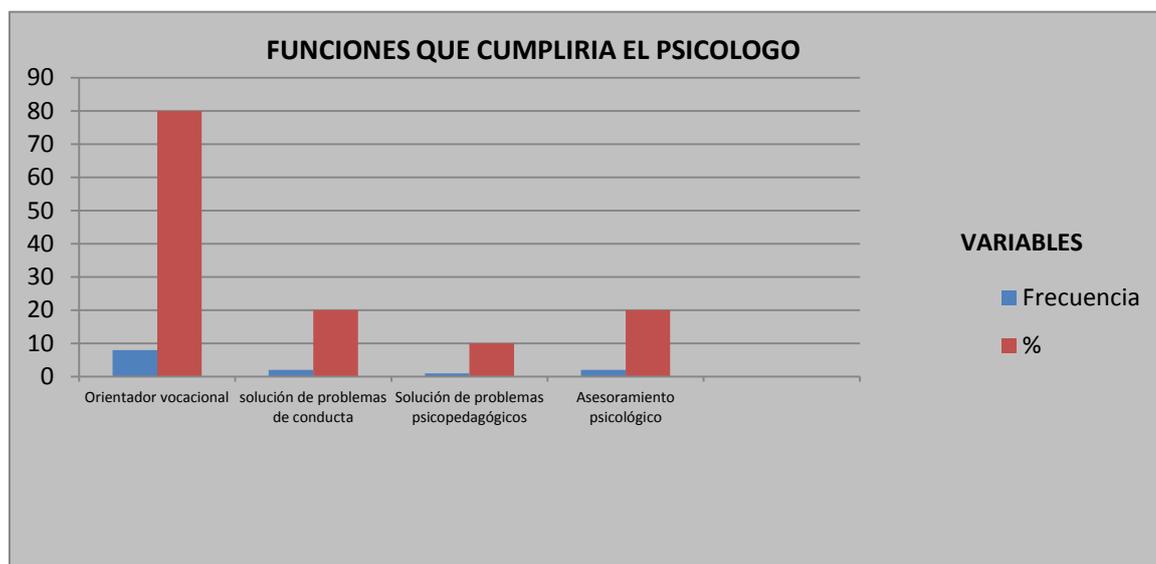
- **Tabla N° 20. Funciones que podría cumplir dentro de las instituciones del área educativa.**

Respuesta	Frecuencia	%
Orientador vocacional	8	80
solución de problemas de conducta	2	20
Solución de problemas psicopedagógicos	1	10
Asesoramiento psicológico	2	20
Amigo	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 20



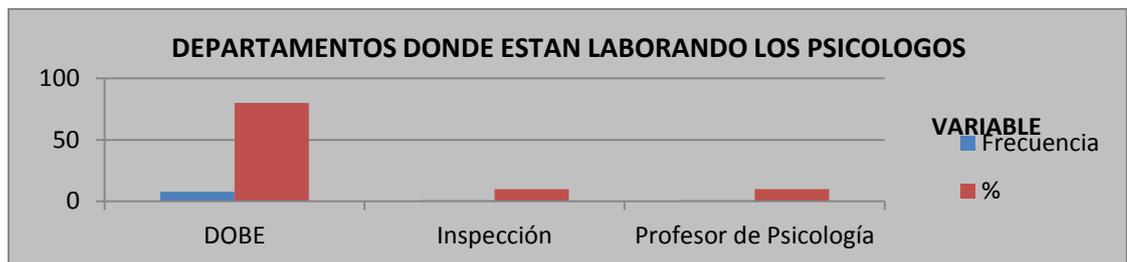
Las instituciones del área educativa manifiestan que los psicólogos también deben cumplir con las siguientes funciones: 80% Orientador Vocacional; 20% Solución de problemas de conducta; 10% Solución de problemas psicopedagógicos; 20% Asesoramiento psicológico.

- **Tabla N° 21. Departamentos donde están laborando los psicólogos en las instituciones del área educativa.**

Respuesta	Frecuencia	%
DOBE	8	80
Inspección	1	10
Profesor de Psicología	1	10

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 21



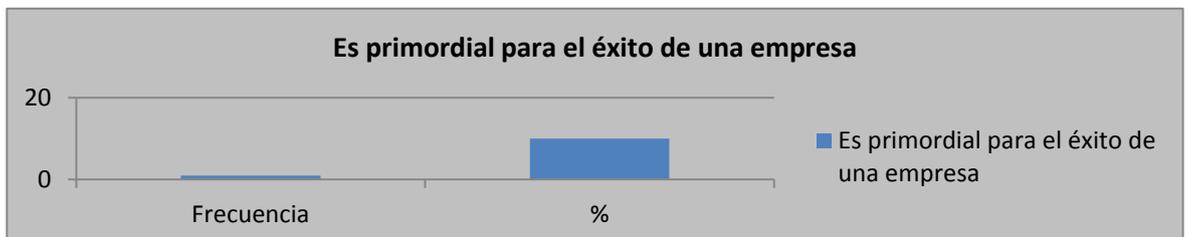
Las instituciones educativas que tienen psicólogo han manifestado que estos están laborando en los siguientes departamentos: 80% Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil; 10% Área de Inspección; 10% Profesor de la Asignatura de Psicología.

- **Tabla N° 22. Importancia de contratar un psicólogo dentro de las instituciones del área alterna.**

Porque Si	Frecuencia
Es primordial para el éxito de una empresa	1

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 22



Una institución del área alterna manifiesta que es necesario contratar un psicólogo dentro de su institución porque es primordial para el éxito de una empresa, mientras que las demás optan por otras razones.

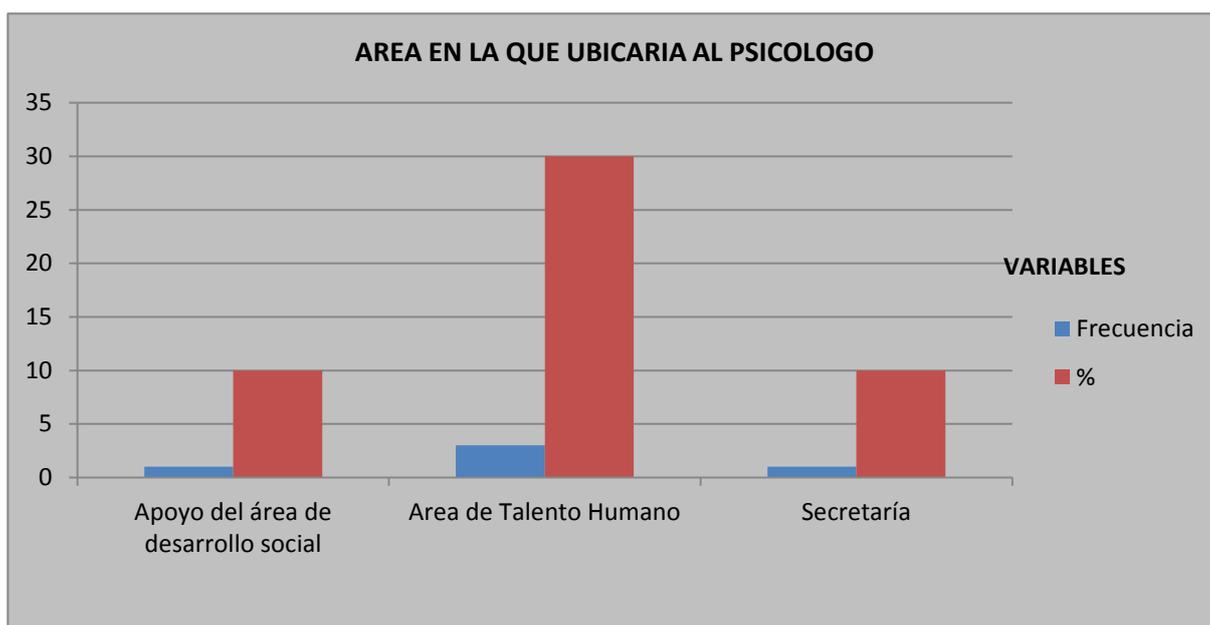
- **Tabla N° 23. Áreas en la que podría trabajar un psicólogo en las instituciones del área alterna.**

Respuesta	Frecuencia	%
Apoyo del área de desarrollo social	1	10
Área de Talento Humano	3	30
Secretaría	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 23



Las instituciones del área alterna ubicarían al psicólogo dentro de las siguientes áreas: 10% Apoyo del área de Desarrollo Social; 30% Área de talento Humano; 10% Secretaría, es decir que el trabajo del psicólogo siempre estaría en relación con recurso humano.

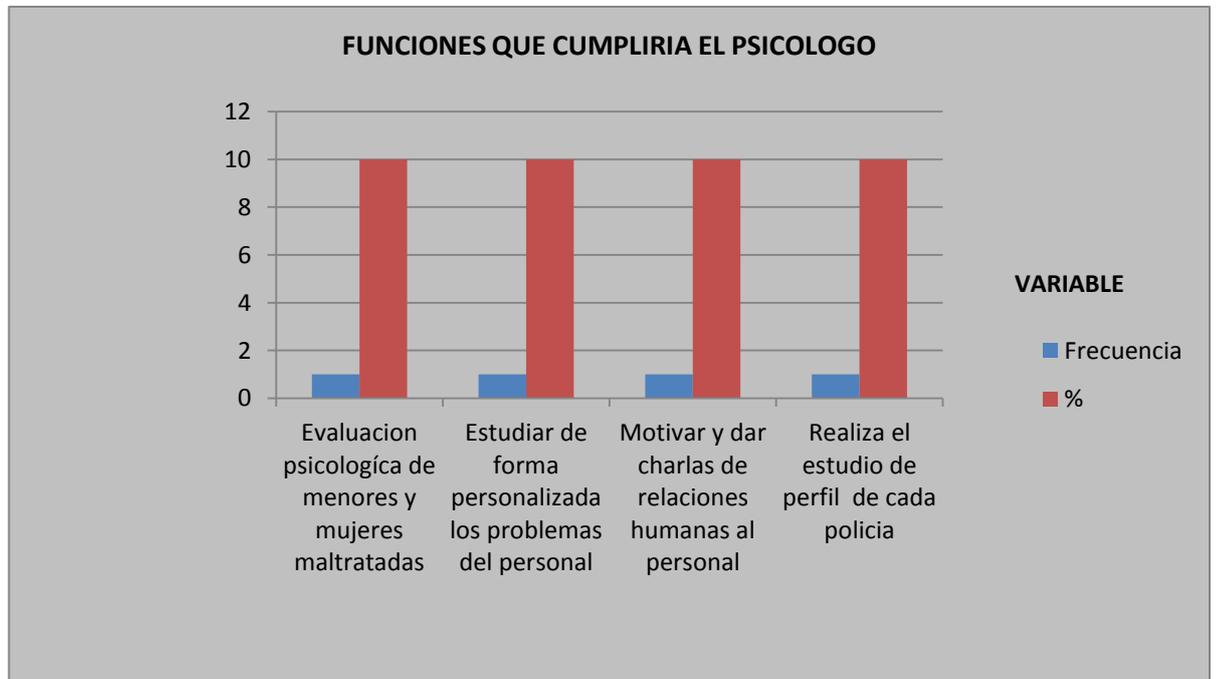
- **Tabla N° 24. Funciones que podría cumplir dentro de las instituciones del área alternativa.**

Respuesta	Frecuencia	%
Evaluación psicológica de menores y mujeres maltratadas	1	10
Estudiar de forma personalizada los problemas del personal	1	10
Motivar y dar charlas de relaciones humanas al personal que labora en la institución	1	10
Realiza el estudio de perfil de cada policía, la capacitación, profesionalismo, manera de desenvolverse en el área de trabajo	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 24



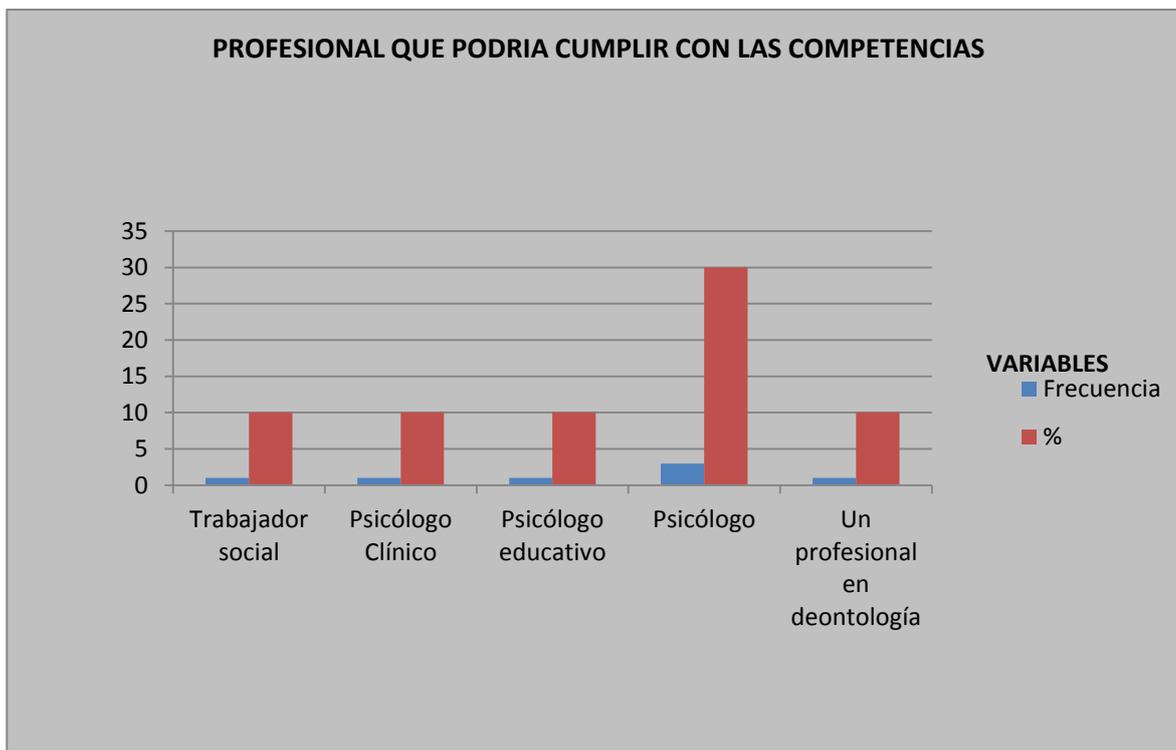
Las instituciones del área alterna afirman que los psicólogos también deben cumplir con las siguientes funciones: 10% evaluación psicológica de menores y mujeres maltratadas; 10% estudiar de forma personalizada los problemas del personal; 10% motivar y dar charlas de relaciones humanas al personal que labora en la institución; 10% realiza el estudio de perfil de cada policía, la capacitación, profesionalismo, manera de desenvolverse en el área de trabajo.

- **Tabla N° 25. Profesional que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas de las instituciones del área alterna**

Respuesta	Frecuencia	%
Trabajador social	1	10
Psicólogo Clínico	1	10
Psicólogo Educativo	1	10
Psicólogo	3	30
Un profesional en deontología	1	10

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 25



Los profesionales que pueden cumplir con las competencias identificadas son los siguientes: 10% Trabajador social; 10% Psicólogo Clínico; 10% Psicólogo Educativo; 30% Psicólogo; 10% Un profesional en deontología.

Tabla N° 26. Departamentos donde están laborando los psicólogos en las instituciones del área alterna.

Respuesta	Frecuencia	%
Departamento de Bienestar Social	1	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 26



Solamente una institución alterna tiene psicólogo trabajando en su institución en el Departamento de Bienestar Social, esto hace que el psicólogo se encuentre fuera de su contexto laboral, ya que el nicho que ocupa corresponde a otro profesional.

5.2 Competencias requeridas para los psicólogos por los distintos tipos de instituciones de las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi y Tungurahua.

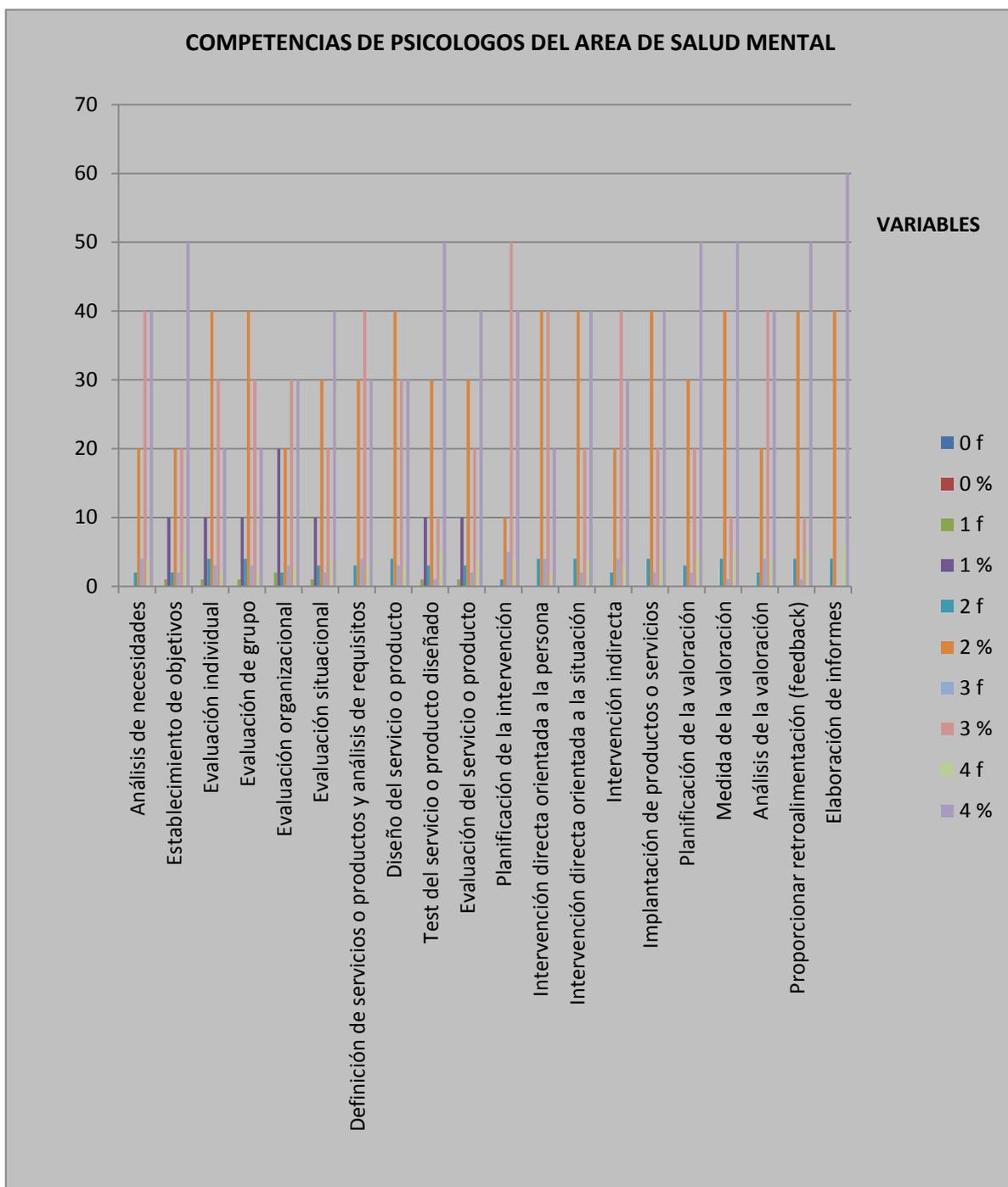
- Tabla N° 27. Competencias para psicólogos requeridas por las instituciones del área de salud mental.

COMPETENCIAS	0		1		2		3		4		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Análisis de necesidades	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10
Establecimiento de objetivos	0	0	1	10	2	20	2	20	5	50	10
Evaluación individual	0	0	1	10	4	40	3	30	2	20	10
Evaluación de grupo	0	0	1	10	4	40	3	30	2	20	10
Evaluación organizacional	0	0	2	20	2	20	3	30	3	30	10
Evaluación situacional	0	0	1	10	3	30	2	20	4	40	10
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos	0	0	0	0	3	30	4	40	3	30	10
Diseño del servicio o producto	0	0	0	0	4	40	3	30	3	30	10
Test del servicio o producto diseñado	0	0	1	10	3	30	1	10	5	50	10
Evaluación del servicio o producto	0	0	1	10	3	30	2	20	4	40	10
Planificación de la intervención	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	10
Intervención directa orientada a la persona	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	10
Intervención directa orientada a la situación	0	0	0	0	4	40	2	20	4	40	10
Intervención indirecta	0	0	0	0	2	20	4	40	3	30	10
Implantación de productos o servicios	0	0	0	0	4	40	2	20	4	40	10
Planificación de la valoración	0	0	0	0	3	30	2	20	5	50	10
Medida de la valoración	0	0	0	0	4	40	1	10	5	50	10
Análisis de la valoración	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10
Proporcionar retroalimentación (feedback)	0	0	0	0	4	40	1	10	5	50	10
Elaboración de informes	0	0	0	0	4	40	0	0	6	60	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 27



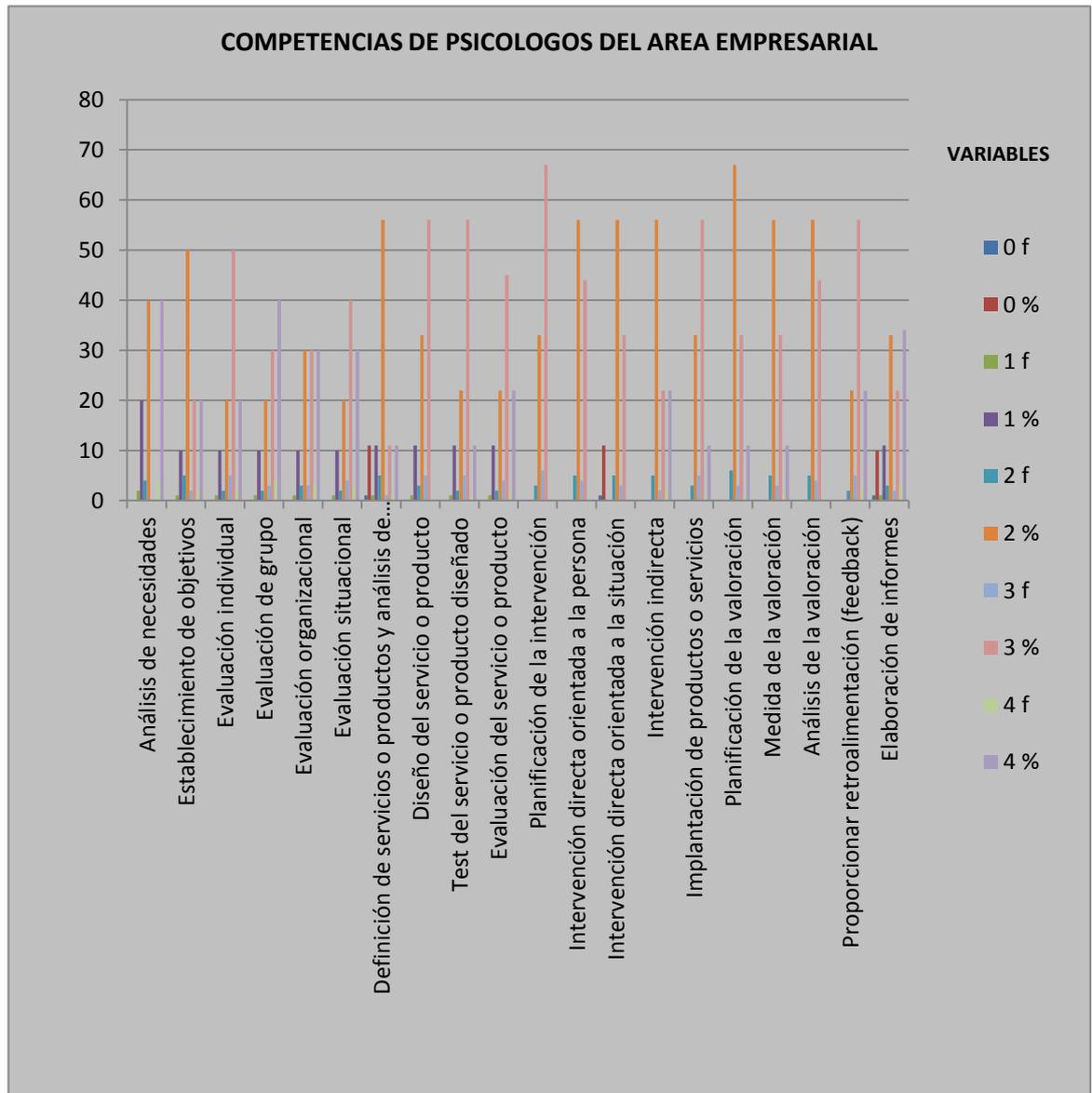
Este cuadro deja ver claramente las competencias requeridas en los psicólogos clínicos por las instituciones del área de salud mental, las mismas que son: establecimiento de objetivos, test del servicio o producto diseñado, planificación de la valoración, proporcionar retroalimentación (feedback) y elaboración de informes, con aprobaciones que van del 50% al 60 %.

- **Tabla N° 28. Competencias para psicólogos requeridas por las instituciones del área empresarial.**

COMPETENCIAS	0		1		2		3		4		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Análisis de necesidades	0	0	2	20	4	40	0	0	4	40	10
Establecimiento de objetivos	0	0	1	10	5	50	2	20	2	20	10
Evaluación individual	0	0	1	10	2	20	5	50	2	20	10
Evaluación de grupo	0	0	1	10	2	20	3	30	4	40	10
Evaluación organizacional	0	0	1	10	3	30	3	30	3	30	10
Evaluación situacional	0	0	1	10	2	20	4	40	3	30	10
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos	1	11	1	11	5	56	1	11	1	11	10
Diseño del servicio o producto	0	0	1	11	3	33	5	56	0	0	10
Test del servicio o producto diseñado	0	0	1	11	2	22	5	56	1	11	10
Evaluación del servicio o producto	0	0	1	11	2	22	4	45	2	22	10
Planificación de la intervención	0	0	0	0	3	33	6	67	0	0	10
Intervención directa orientada a la persona	0	0	0	0	5	56	4	44	0	0	10
Intervención directa orientada a la situación	1	11	0	0	5	56	3	33	0	0	10
Intervención indirecta	0	0	0	0	5	56	2	22	2	22	10
Implantación de productos o servicios	0	0	0	0	3	33	5	56	1	11	10
Planificación de la valoración	0	0	0	0	6	67	3	33	1	11	10
Medida de la valoración	0	0	0	0	5	56	3	33	1	11	10
Análisis de la valoración	0	0	0	0	5	56	4	44	0	0	10
Proporcionar retroalimentación (feedback)	0	0	0	0	2	22	5	56	2	22	10
Elaboración de informes	1	10	1	11	3	33	2	22	3	34	10

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 28



En esta tabla se puede apreciar que la mayor parte de competencias son calificadas como necesarias y muy necesarias con un porcentaje de 50% y 60% , siendo éstas las siguientes: establecimiento de objetivos, definición de servicios o productos y análisis de requisitos, intervención directa orientada a la persona, intervención directa orientada a la situación, intervención indirecta, planificación de la valoración, medida de la valoración, análisis de la valoración, evaluación individual, diseño del servicio o producto, test del servicio o producto diseñado, planificación de la intervención, implantación de productos o servicios y proporcionar retroalimentación (feedback).

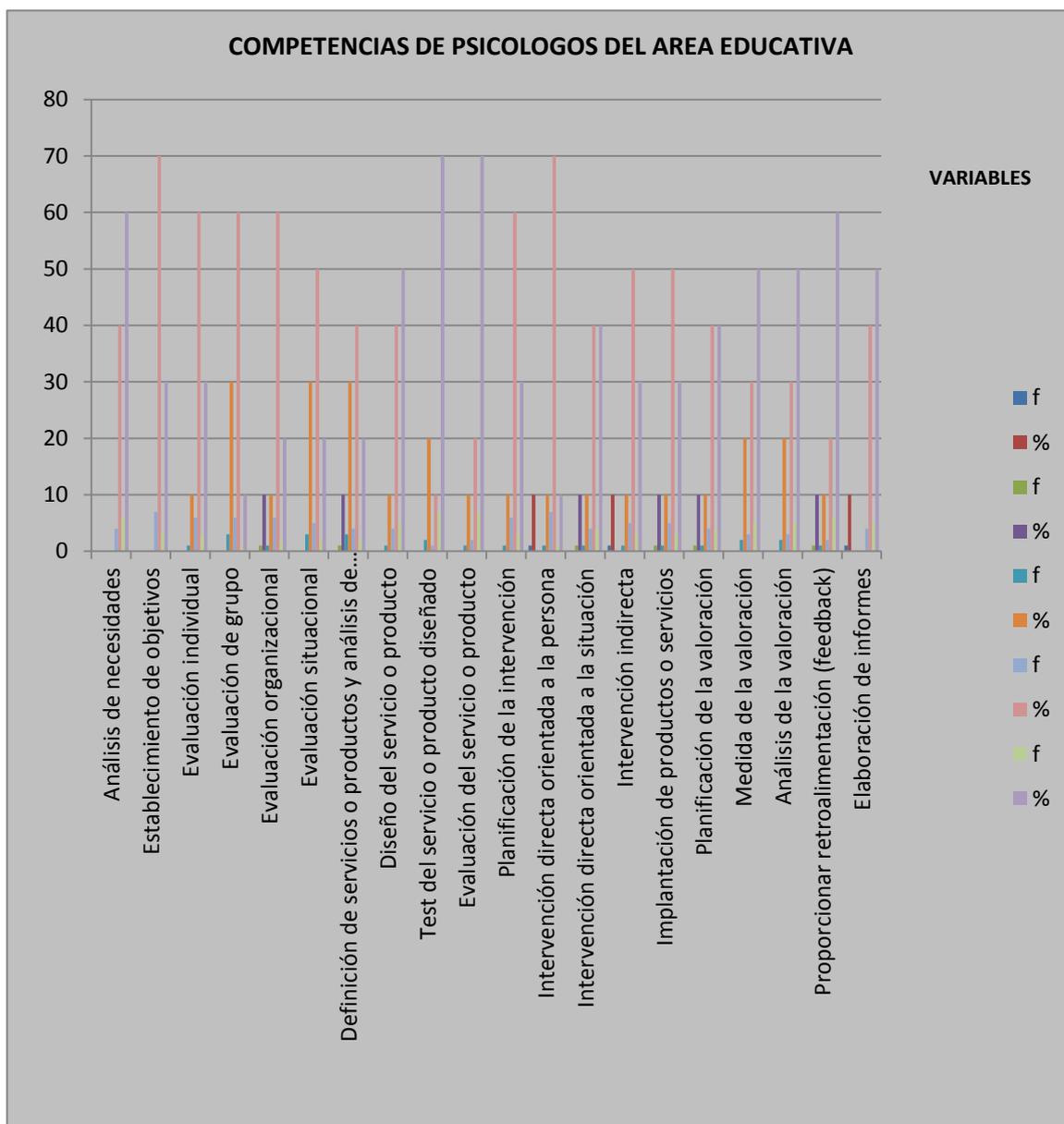
- **Tabla N° 29. Competencias requeridas por las instituciones del área educativa en los psicólogos.**

COMPETENCIAS	0		1		2		3		4		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Análisis de necesidades	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10
Establecimiento de objetivos	0	0	0	0	0	0	7	70	3	30	10
Evaluación individual	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	10
Evaluación de grupo	0	0	0	0	3	30	6	60	1	10	10
Evaluación organizacional	0	0	1	10	1	10	6	60	2	20	10
Evaluación situacional	0	0	0	0	3	30	5	50	2	20	10
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos	0	0	1	10	3	30	4	40	2	20	10
Diseño del servicio o producto	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10
Test del servicio o producto diseñado	0	0	0	0	2	20	1	10	7	70	10
Evaluación del servicio o producto	0	0	0	0	1	10	2	20	7	70	10
Planificación de la intervención	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	10
Intervención directa orientada a la persona	1	10	0	0	1	10	7	70	1	10	10
Intervención directa orientada a la situación	0	0	1	10	1	10	4	40	4	40	10
Intervención indirecta	1	10	0	0	1	10	5	50	3	30	10
Implantación de productos o servicios	0	0	1	10	1	10	5	50	3	30	10
Planificación de la valoración	0	0	1	10	1	10	4	40	4	40	10
Medida de la valoración	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	10
Análisis de la valoración	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	10
Proporcionar retroalimentación (feedback)	0	0	1	10	1	10	2	20	6	60	10
Elaboración de informes	1	10	0	0	0	0	4	40	5	50	10

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 29



Las competencias de los psicólogos, requeridas por las instituciones educativas, oscilan entre muy necesario y fundamental con porcentajes que van del 60% al 70% están: análisis de necesidades, establecimiento de objetivos, evaluación individual, evaluación de grupo, evaluación organizacional, test del servicio o producto diseñado, evaluación del servicio o producto, planificación de la intervención, intervención directa orientada a la persona y proporcionar retroalimentación (feedback).

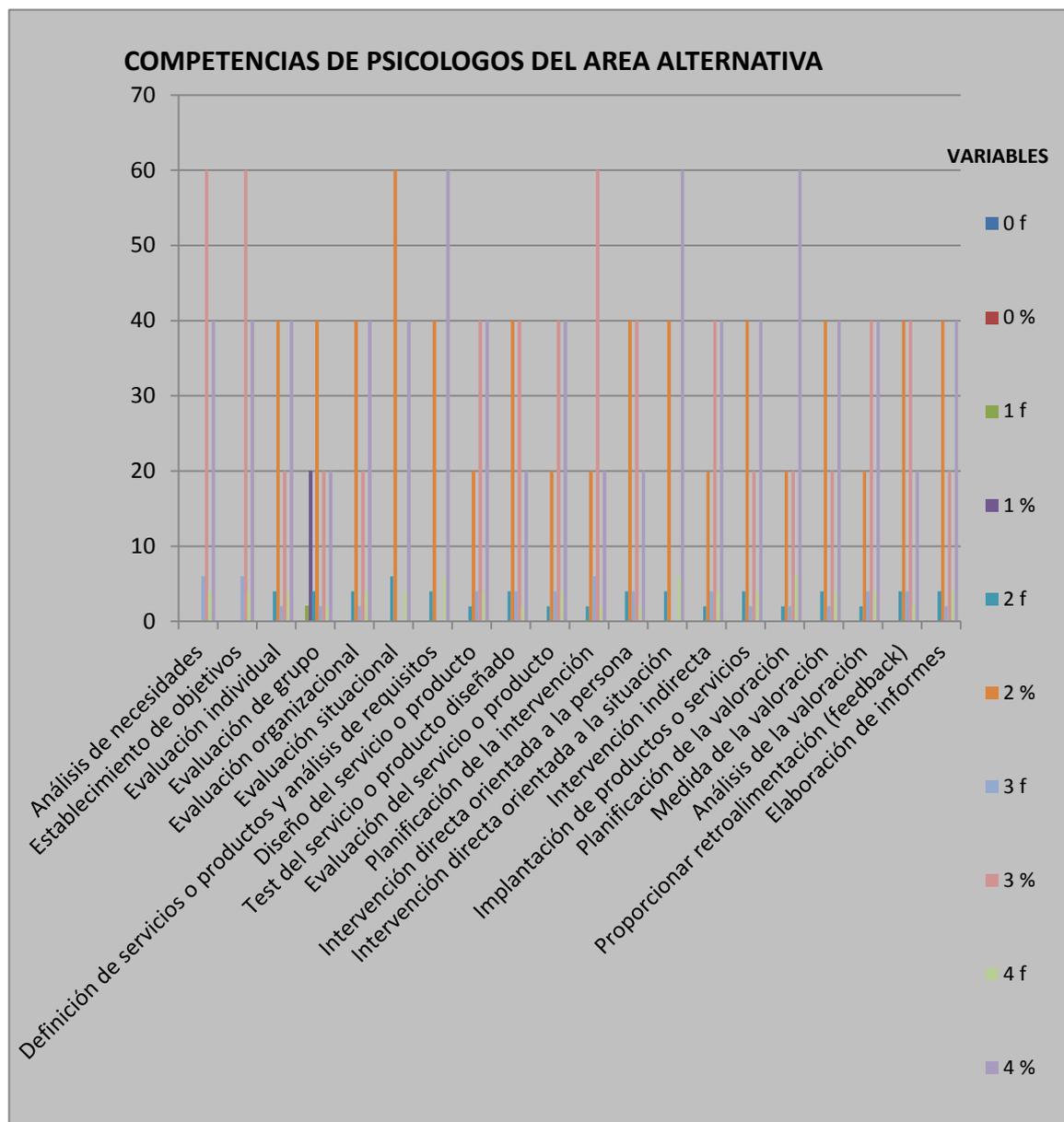
- **Tabla N° 30. Competencias para psicólogos requeridas por las instituciones del área alternativa.**

COMPETENCIAS	0		1		2		3		4		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Análisis de necesidades	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40	100
Establecimiento de objetivos	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40	100
Evaluación individual	0	0	0	0	4	40	2	20	4	40	100
Evaluación de grupo	0	0	2	20	4	40	2	20	2	20	100
Evaluación organizacional	0	0	0	0	4	40	2	20	4	40	100
Evaluación situacional	0	0	0	0	6	60	0	0	4	40	100
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos	0	0	0	0	4	40	0	0	6	60	100
Diseño del servicio o producto	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	100
Test del servicio o producto diseñado	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	100
Evaluación del servicio o producto	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	100
Planificación de la intervención	0	0	0	0	2	20	6	60	2	20	100
Intervención directa orientada a la persona	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	100
Intervención directa orientada a la situación	0	0	0	0	4	40	0	0	6	60	100
Intervención indirecta	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	100
Implantación de productos o servicios	0	0	0	0	4	40	2	20	4	40	100
Planificación de la valoración	0	0	0	0	2	20	2	20	6	60	100
Medida de la valoración	0	0	0	0	4	40	2	20	4	40	100
Análisis de la valoración	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	100
Proporcionar retroalimentación (feedback)	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	100
Elaboración de informes	0	0	0	0	4	40	2	20	4	40	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 30



En esta tabla se ve claramente que las instituciones del área alternativa, han calificado a la mayoría de competencias con un porcentaje muy bajo, los mismos que son inferiores al 40%, por otra parte existe un número mínimo de competencias que se encuentran entre un 60 % calificadas como muy necesarias y fundamentales, éstas son: análisis de necesidades, establecimiento de objetivos, evaluación situacional, definición de servicios o productos y análisis de requisitos, planificación de la intervención, intervención directa orientada a la situación, planificación de la valoración.

5.3 Nichos laborales para los psicólogos existentes en las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi y Tungurahua.

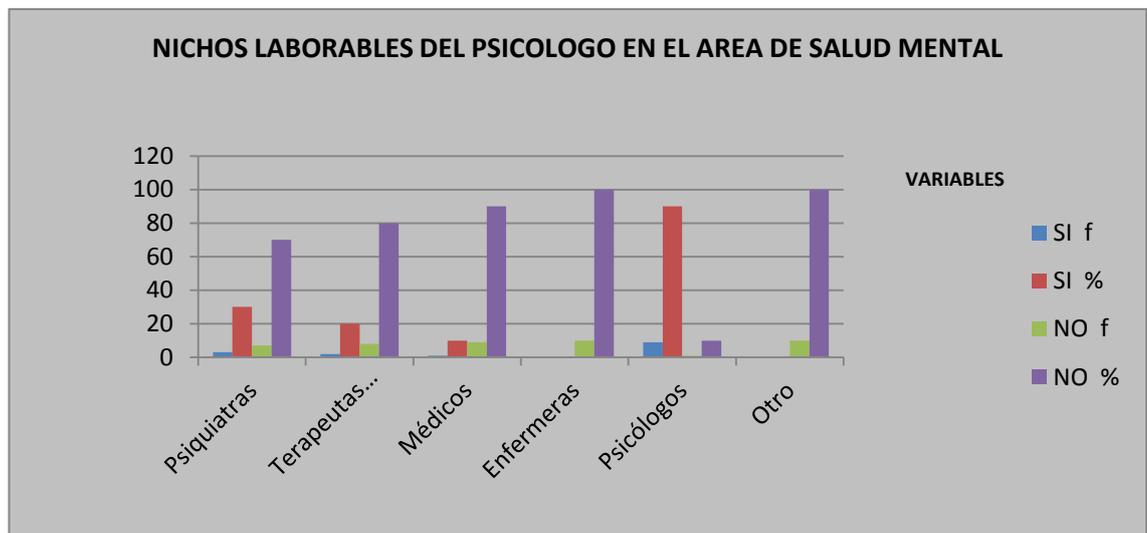
- **Tabla N° 31. Profesionales que podría cumplir con las competencias identificadas por las instituciones del área de salud mental.**

PROFESIONAL	SI		NO		total
	f	%	f	%	
Psiquiatras	3	30	7	70	100
Terapeutas Vivenciales	2	20	8	80	100
Médicos	1	10	9	90	100
Enfermeras	0	0	10	100	100
Psicólogos	9	90	1	10	100
Otro	0	0	10	100	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 31



En el Área de Salud Mental las instituciones han manifestado lo siguiente, en cuanto a los profesionales que pueden cumplir con las competencias antes identificadas: Psicólogos: 90%, Psiquiatras: 30%, Terapeutas Vivenciales: 20% y Médicos: 10%, siendo el psicólogo el más apto para cumplir con dichas competencias.

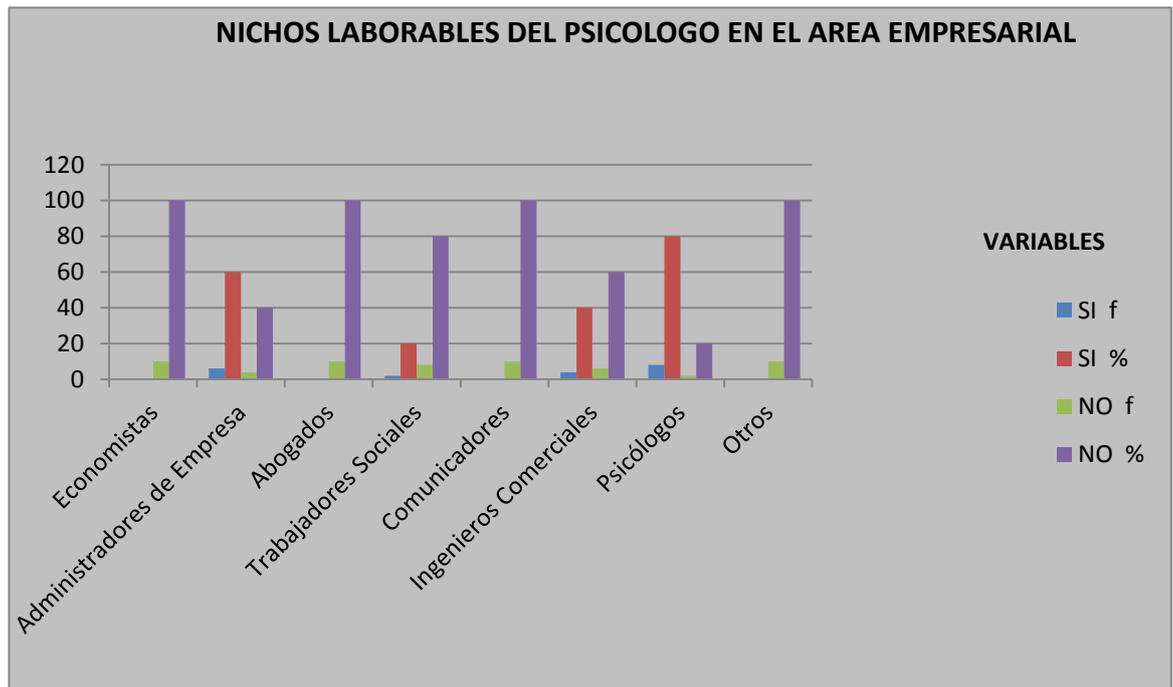
- **Tabla N° 32. Profesionales que podrían cumplir con las competencias antes señaladas dentro de las instituciones del área empresarial.**

PROFESIONAL	SI		NO		total
	f	%	f	%	
Economistas	0	0	10	100	100
Administradores de Empresa	6	60	4	40	100
Abogados	0	0	10	100	100
Trabajadores Sociales	2	20	8	80	100
Comunicadores	0	0	10	100	100
Ingenieros Comerciales	4	40	6	60	100
Psicólogos	8	80	2	20	100
Otros	0	0	10	100	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 32



En el Área Empresarial los profesionales que pueden cumplir con las competencias antes mencionadas son: Psicólogos 80%, Administradores de Empresa 60%, Ingenieros Comerciales 40% y Trabajadores Sociales 20%, los porcentajes claramente dejan ver que en esta área los psicólogos son los más indicados para desarrollar estas competencias.

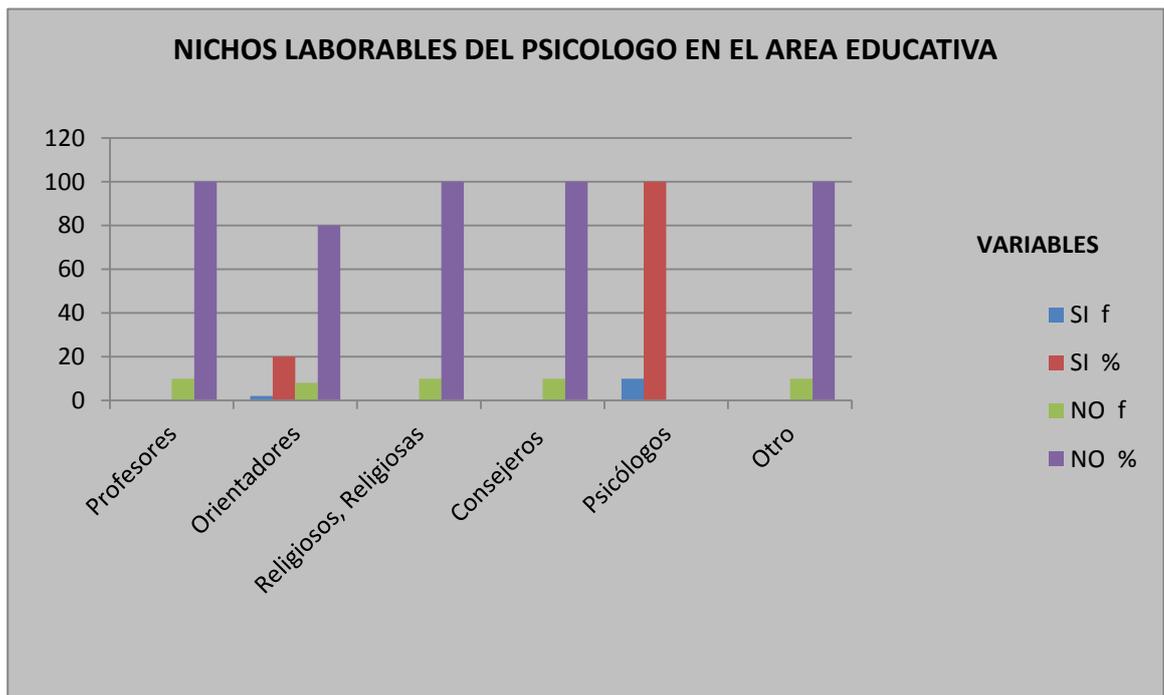
- **Tabla N° 33. Profesionales que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de las instituciones del área educativa.**

PROFESIONAL	SI		NO		total
	f	%	f	%	
Profesores	0	0	10	100	100
Orientadores	2	20	8	80	100
Religiosos, Religiosas	0	0	10	100	100
Consejeros	0	0	10	100	100
Psicólogos	10	100	0	0	100
Otro	0	0	10	100	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 33



En el Área Educativa los profesionales que pueden cumplir con las competencias antes mencionadas son: Psicólogos 100% y Orientadores 20%, permitiendo constatar en el ámbito educativo que las competencias mencionadas son específicamente aptitud de los psicólogos.

- **Tabla N° 34. Psicólogos que trabajan en las instituciones del área de salud mental.**

TRABAJA ALGUN PSICOLOGO EN SU INSTITUCION		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	10	100
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 34



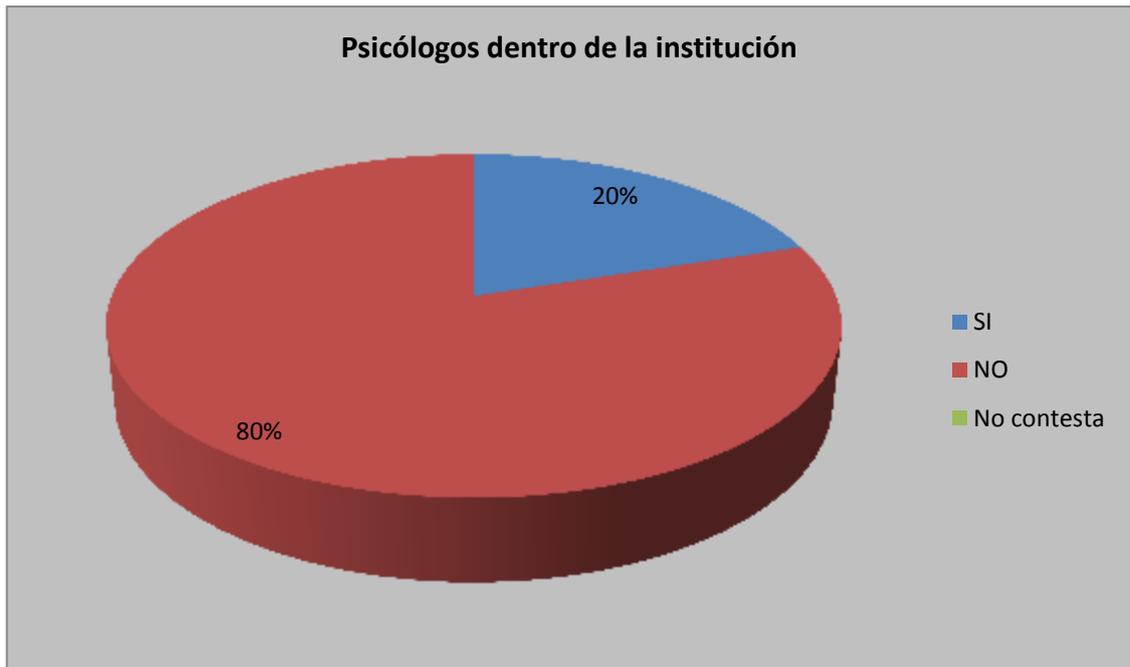
En el área de salud mental el 100% de instituciones manifiestan que no tienen un psicólogo trabajando en su institución, existiendo una oferta laboral altísima como se puede apreciar en la tabla anterior.

• **Tabla N° 35. Psicólogos que trabajan en las instituciones del área empresarial.**

TRABAJA ALGUN PSICOLOGO EN SU INSTITUCION		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	8	80
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Encuesta directa
 ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 35



En el área Empresarial existen el 20% de instituciones que cuentan con un psicólogo laborando dentro de ella y el 80% de instituciones no cuentan con este profesional, esto nos indica que la oferta laboral para los psicólogos en el campo empresarial es bastante amplio.

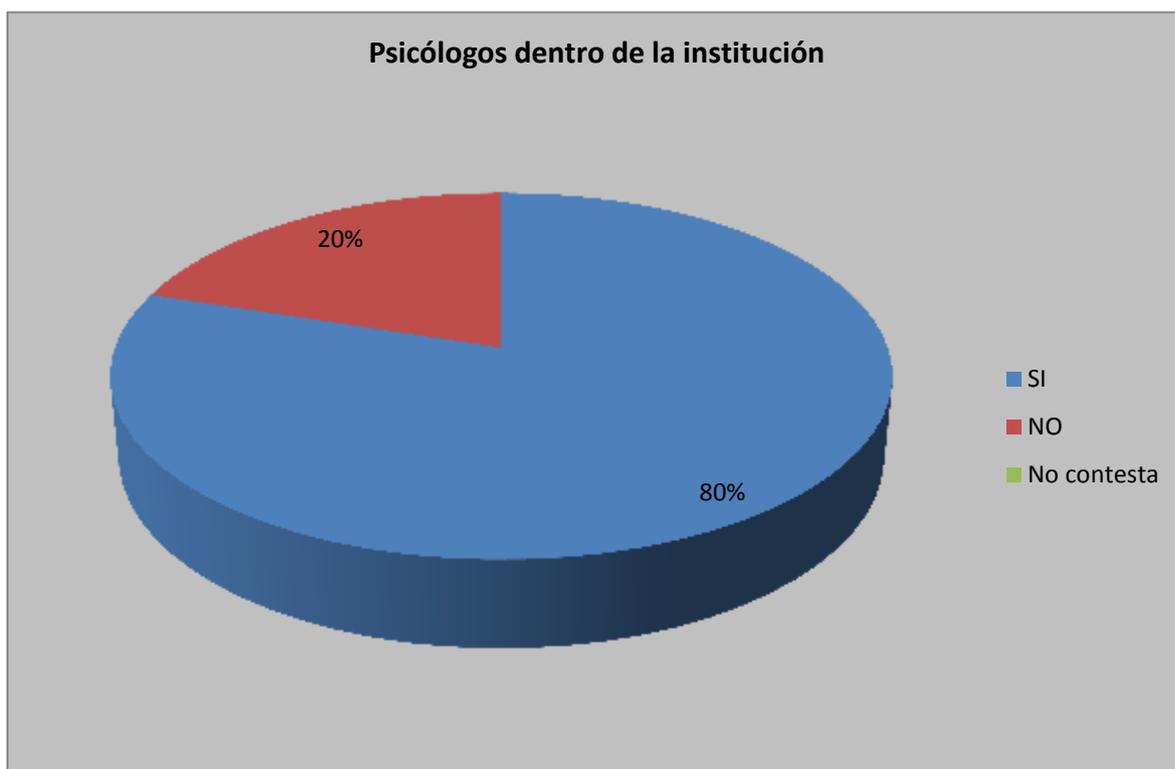
- **Tabla N° 36. Psicólogos que trabajan en las instituciones del área educativa.**

TRABAJA ALGUN PSICOLOGO EN SU INSTITUCION		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	2	20
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 36



En el área educativa existen el 80% de instituciones que cuentan con psicólogo dentro de ella y el 20% de instituciones no cuentan con este profesional, esto nos indica que los nichos laborales en el área educativa a diferencia de otros campos es bastante reducido. Por lo que la capacitación de profesionales debe centrarse a otras especialidades.

- **Tabla N° 37. Psicólogos que trabajan en las instituciones de las áreas alternativas.**

TRABAJA ALGUN PSICOLOGO EN SU INSTITUCION		
OPCIÓN	Fr	%
SI	1	20
NO	4	80
No contesta	0	0
TOTAL	5	100

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACION: Doris Suarez

Gráfico N° 37



En el Área Alternativa existen el 20% de instituciones que cuentan con psicólogo dentro de ella y el 80% de instituciones no cuentan con este profesional, esto nos indica que los nichos laborales disponibles dentro de este campo son bastante elevados.

6. DISCUSION DE RESULTADOS

Los alcances que se han logrado con el presente trabajo investigativo realizado con las treinta y cinco instituciones encuestadas es muy significativo, ya que debido a los resultados que se obtuvieron se pudo conocer sobre los campos laborales del psicólogo tanto en el área clínica, empresarial, educativo y alternas, es así que mediante las encuestas se logró analizar con mayor precisión el rol mismo del psicólogo, sus competencias las mismas que debe desempeñar de formas específica en cada ámbito, gracias a esta investigación también se ha conseguido llegar a los dirigentes de las instituciones quienes han considerado fundamental e indispensable la presencia y la labor de un profesional de la psicología en sus instituciones, a través de este estudio también se pudo conocer los nichos laborales del psicólogo dentro de las instituciones, es decir si éste está cumpliendo con sus competencias dentro de los departamentos que le corresponden como profesional, así como también en que área de su institución lo ubicaría, aspecto que ayudó a concluir que los dirigentes de las instituciones no tienen mucho conocimiento del rol mismo que cumpliría el psicólogo dentro de su institución.

En el transcurso de este proceso existió, un sinnúmero de inconvenientes, siendo el principal, la falta de predisposición por parte de los dirigentes de las instituciones para contestar las encuestas, ya que por múltiples motivos se negaron en colaborar, también se debe mencionar que fue dificultoso encontrar instituciones de las tres áreas especialmente en la clínica y la empresarial ya que en la zona donde se realizó esta investigación no existen empresas ni clínicas grandes, por tal motivo se extendió a territorios de otras provincias del país para poder aplicar las encuestas y realizar el trabajo adecuadamente y cumplir con los objetivos propuestos, a pesar de los inconvenientes que se encontraron en el transcurso, se pudo aplicar las encuestas a 10 instituciones del área de salud mental, 10 del área empresarial, 10 del área educativa y 5 alternas de las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi y Tungurahua, obteniendo los resultados q a continuación se analizan.

6.1. Necesidad de psicólogos en el campo institucional de las provincias de Morona Santiago, Azuay, Cotopaxi y Tungurahua.

Últimamente y debido al proceso de globalización, la sociedad está experimentando cambios acelerados en todos los ámbitos, como son el económico, laboral, social, tecnológico, cultural, entre otras, generando nuevas necesidades y problemáticas para el ser humano, así mismo este proceso de integración universal también trae consigo aspectos positivos y beneficiosos para el individuo, uno de ellos es la influencia occidental a nivel racional y cultural, en este sentido la sociedad latinoamericana y específicamente la ecuatoriana ha cambiado las creencias respecto al ámbito psicológico, ya que por lo general las experiencias de tipo psicológico se le atribuía a aspectos sobrenaturales, místicos o divinos, por lo que para encontrar algún entendimiento a estas experiencias se recurría y se recurre todavía en muchos casos a los hechiceros, sacerdotes, pastores, etc. La influencia de otras culturas con mayor nivel educativo ha hecho que esas creencias en lo místico vayan siendo remplazadas por pensamientos y concepciones basadas en la ciencia, como la medicina y la psicología. En este sentido la necesidad de contar con los servicios de un profesional en psicología se ha hecho cada vez más necesario, tanto a nivel personal o colectivo, es decir ya sea porque la persona necesita ayuda personalizada o por que los grupos al que pertenece requieren la intervención de un psicólogo.

En este segmento del informe de investigación se hace un exposición de esa necesidad cada vez creciente de contar con la intervención de un psicólogo, es así que una vez tabulados los datos obtenidos en las encuestas, y conscientes de los alcances y limitaciones del presente trabajo, se procede a realizar un análisis de los resultados encontrados, para esto se tomó en consideración los ítems correspondientes a; identificar la necesidad que las instituciones tienen de contar con un profesional de la psicología en las diferentes áreas, debiendo indicar que dentro del área de salud mental, educativa y alterna, la necesidad identificada corresponde al 100%, mientras que en el área empresarial es de 90%. Estos resultados llevan a concluir que casi la totalidad de las instituciones consideran necesaria la presencia de un psicólogo.

Como se mencionó anteriormente la concepción que tenían las personas de asistir a consulta con un psicólogo ha dado un giro muy considerable; ya que se creía que solamente las personas que padecían de algún trastorno mental, debían recurrir a

recibir ayuda psicológica, pero esta concepción está en proceso de cambio, ya que a este profesional actualmente se lo ve ahora como un facilitador para que el individuo alcance un equilibrio psicológico y mejore así su calidad de vida, haciendo uso de técnicas, métodos y procedimientos avalados científicamente. Se puede decir que el concepto que la gente tiene del psicólogo, se aproxima a que es un profesional que orienta mediante técnicas y métodos profesionales que facilitando una vida más productiva y significativa para las personas, ya en las diferentes etapas de la vida toda persona está propensa a atravesar circunstancias difíciles de manejar por sí solo, llevándolo a experimentar dolor y sufrimiento emocional.

Centrándose a los resultados obtenidos se determina que el 100% de las instituciones del área de salud mental que participaron en la encuesta manifiestan que la presencia de un psicólogo dentro de sus instituciones es indispensable, es así que toda institución del ámbito clínico, del sector público o privado considera fundamental contar con un psicólogo clínico, pero irónica y lamentablemente de acuerdo a los resultados obtenidos ninguno de los centros que participaron en la investigación, tanto de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública y las clínicas privadas no cuentan con este profesional. Las diez instituciones encuestadas han manifestado que tienen necesidad de un psicólogo; pero ninguna de ellas tiene a un psicólogo trabajando allí, por motivos muy diversos que cada una de ellas ha manifestado, como por ejemplo en los hospitales y centros de salud del Ministerio de Salud Pública indicaron que no cuentan con partidas presupuestarias para contratar a dicho profesional y en lo que respecta las clínicas particulares manifiestan que en el lugar donde están estas instituciones existe escases de profesionales en psicología clínica, además que la demanda de servicios de salud mental es escasa debido a los prejuicios y tabúes que la gente aún tiene del psicólogo y la psicología.

En el área empresarial la necesidad de contratar con un psicólogo dentro de sus instituciones es muy significativa ya que las encuestas aplicadas arrojaron un 90% de empresas que necesitan de este tipo de profesionales para que brinden sus servicios a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, es así que se puede concluir mediante estos resultados que la mayoría de instituciones de distinta índole, necesitan de este profesional el mismo que dentro de las empresas ayuda a seleccionar, evaluar y orientar personal para la mejora de los recursos humanos, clasificar, describir y valorar puestos de trabajo, solucionar problemáticas individuales

con incidencia laboral, realizar acciones oportunas para mejorar la situación de los trabajadores y la empresa entre otras actividades. A pesar que esta necesidad es muy sentida, un gran número de empresas el 80% específicamente no cuentan con estos servicios en sus empresas por distintos motivos que cada una de ellas supo manifestar, pero principalmente por que no existen medios económicos necesarios para su contratación, algunas instituciones han manifestado que están pensando seriamente en contratar a este experto ya que ayudará a mejorar el rendimiento de los trabajadores por ende el de la empresa ya que permite mantener la salud mental de los trabajadores, fortalece el trabajo en equipo y fortalece la producción de la institución y el bienestar de los individuos que trabajan en la misma.

En el área educativa es muy notoria la necesidad de contratar a un profesional de la psicología dentro de estas instituciones, dado que el 100% de estas considera necesario, el 80% de planteles educativos encuestados si cuenta con un psicólogo educativo laborando internamente, específicamente en el DOBE (Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil); mientras que por otro lado el 20% de planteles educativos no cuentan con este servicio profesional, especialmente los centros pequeñas que tienen pocos alumnado y que se encuentran en sectores rurales apartados, como caseríos, parroquias, etc. Las autoridades han manifestado el gran malestar que causa al no tener un psicólogo dentro de sus instituciones, ya que este es de suma importancia para que ayude a buscar soluciones a los problemas tanto académicos como conductuales que surgen en niños, adolescentes, así como también para que colabore con el pedagogo, en la orientación a los docentes y directivos sobre las estrategias que puede utilizar para solucionar los problemas que se presenten en las instituciones educativas y en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ayuda a solucionar e intervenir los múltiples y diferentes casos que se presentan ya sea con padres de familia, alumnos o maestros y otras competencias que son exclusivas del psicólogo educativa. La realidad en que viven estas instituciones es sumamente preocupante ya que los maestros y por lo general el inspector tiene que hacer las veces de psicólogo para poder solucionar algunos casos o dificultades que se presentan con los educandos y que concretamente el psicólogo es el profesional más indicado y capacitado para orientar y ayudar a buscar las soluciones a estas problemáticas.

En lo que corresponde al área alternativa, el 100% han manifestado la necesidad de contratar a un psicólogo dentro de sus instituciones, pero al igual que en las áreas anteriores a pesar de expresar esta necesidad, el 80% de instituciones adolecen de estos servicios, debido a múltiples razones siendo las más sobresaliente, el no contar con los recursos económicos necesarios para su contratación.

6.2. Razones fundamentales que las instituciones consideran por la que deben contar con un psicólogo.

Entre las razones del porque es necesario contratar un psicólogo dentro de las instituciones se han considerado las variables que tienen un porcentaje más significativos y de mayor relevancia (que van del 60 al 100%) tanto de las áreas de salud mental, empresarial, educativa y alterna, las instituciones de las áreas anteriormente señaladas manifiestan que un profesional de la psicología es fundamental dentro de su institución, ya que gracias a éste se puede encaminar de mejor manera las cualidades, aptitudes, creatividad, etc. del potencial humano como las fortalezas de la empresa para mantener en auge a la misma; en este sentido se describe los resultados obtenidos; el 80 y 90% indica porque ayuda a mantener la salud mental, aquí las instituciones señalan que un psicólogo es elemental dentro de una institución, para que ayude a solucionar desequilibrios internos de los individuos que están relacionados con sus proyectos, motivaciones, metas, aspectos emocionales, afectivos, los mismos que cuando pierden la homeostasis conllevan a un mal funcionamiento de la integridad de una persona; el 67 y 80% porque permite solucionar conflictos, estos resultados dejan ver claramente las expectativas que tienen las empresas al manifestar que el psicólogo ayuda a solucionar conflictos es así que este profesional ayuda a solucionar múltiples problemáticas tanto individuales como grupales que tienen incidencia laboral y perjudican a la misma para lo cual realiza acciones oportunas para mejorar la situación de los trabajadores y por ende el de la empresa; el 56 y 90% manifiesta que es necesario porque mejora el rendimiento del personal, las instituciones manifiestan que el psicólogo ayuda a canalizar de mejor manera las destrezas, aptitudes de los individuos, para estos se sientan satisfechos con el trabajo o labor que desempeñan en las instituciones y se sientan bien consigo mismos y con su trabajo, el 60% por que permite alcanzar los objetivos de la institución, mediante la realización de acciones necesarias para involucrar al personal en la estrategia de la empresa, planificar, desarrollar y evaluar investigaciones de

mercado, salud laboral, motivación, procesos de comunicación y otros temas de interés organizacional que ayuden a alcanzar los objetivos de la institución, el 90% de instituciones han manifestado que es necesario contratar un psicólogo en su institución debido a que es disposición legal; el 90% manifiesta que es necesario para que realice intervención psicopedagógica, para que diseñe programas educativos en los diferentes niveles, desde la educación infantil hasta la educación profesional, promoviendo estrategias pedagógicas centradas en la enseñanza-aprendizaje; el 80% para la toma de decisiones en la institución, permitiendo la fortaleza tanto a los individuos como a la institución tomar decisiones acertadas.

Existen muchas razones que tienen un porcentaje muy significativo que argumentan por qué es importante contratar un psicólogo dentro de las organizaciones. Como se ve hay un sinnúmero de razones por lo que es importante tener un psicólogo dentro de las instituciones, a más de estas algunas empresas han señalado muchas otras, pero lo importante es señalar que la mayoría sienten la necesidad de contratar a este profesional.

En este punto del análisis de los resultados es necesario mencionar que un encuestado del área empresarial ha manifestado que no tiene necesidad de contratar a psicólogo en su institución, por dos razones principales; no tiene áreas dedicadas a la psicología y no cuenta con los recursos económicos necesarios para su contratación. También es muy importante señalar que algunos directivos de las diferentes instituciones no conocen en si las competencias mismas del psicólogo, por lo tanto ignoran la importancia que éste tiene dentro del buen funcionamiento organizacional.

6.3. Competencias que las instituciones requieren en los profesionales en psicología.

En este apartado se realiza un análisis de los resultados obtenidos relacionados a las competencias que deben poseer los psicólogos para desempeñarse adecuadamente en cada una de las áreas o campos que tienen que intervenir de acuerdo a su formación profesional. Dado que a todo profesional para su desempeño laboral no le basta únicamente la formación académica o las certificaciones de dicha formación sino que debe poseer aptitudes y competencias adecuadas y efectivas para que su trabajo se beneficie para las instituciones o personas a quien brinda sus servicios, lo cual

no siempre se tiene en cuenta a la hora de seleccionar un profesional, sino que en la mayoría de casos la selección se fundamenta en el título académico es decir en un papel más y no en la calidad de la persona, en sus competencias, lo cual muchas veces ha hecho que el desempeño de sus funciones, no sean competentes en los puestos que se encuentran, terminando más bien por perjudicar a las instituciones con un trabajo no productivo y mediocre, lo mismo sucede con los profesionales de la psicología.

A continuación se analiza los resultados encontrados a este respecto, identificando y determinando claramente cuáles son las competencias importantes que los psicólogos deben tener para cumplir con sus funciones dentro del área correspondiente.

6.3.1. En el área clínica

Para realizar el análisis y la discusión de este apartado es necesario anotar algunas de las competencias del psicólogo clínico las mismas que son: evaluar individuos, parejas, familias u otros grupos para diagnosticar problemas psicológicos, realizar una orientación vocacional, o elaborar perfiles psicológicos, diagnosticar, evaluar problemas comportamentales, cognitivos, emocionales o sociales, de una persona, pareja, familia o grupo, intervenir, o tratar, a personas, parejas o familias para resolver trastornos psicológicos, emocionales, de conducta u otros, asesorar sobre problemas que constituyen factores de riesgo para la salud a nivel individual, de pareja o grupal, planificar, desarrollar y evaluar investigaciones en el área de la psicología clínica y educativa, enseñar y formar a otros en tareas del ámbito clínico.

Basándose ya en los datos obtenidos, las competencias requeridas en los psicólogos clínicos por las instituciones del área de salud mental, son las siguientes: establecimiento de objetivos, test del servicio o producto diseñado, planificación de la valoración, proporcionar retroalimentación y elaboración de informes, con aprobaciones que van del 50% al 60 %.

De acuerdo a los resultados obtenidos en este apartado se puede deducir que existe poco conocimiento sobre las competencias mismas del psicólogo clínico, ya que las competencias mismas que corresponde al psicólogo clínico son calificadas con un porcentaje bastante bajo, como se detalla a continuación, análisis de las necesidades 40%, evaluación individual y de grupo 20%, intervención directa orientada a la persona

20%, estas competencias son consideradas como poco importantes en los psicólogos clínicos, según los resultados obtenidos.

Cabe mencionar que el formato de encuesta está diseñado para evaluar las competencias de los psicólogos de una manera muy general y sesgado terminológicamente al área empresarial, por lo que muchos encuestados no establecieron las competencias específicas para el psicólogo clínico, como son el diagnóstico, valoración, intervención psicoterapéutica, entre otros.

6.3.2. En el área organizacional

En este segmento del informe, primeramente se describirá las competencias del psicólogo en el área empresarial de manera general, para posteriormente hacer un análisis fundamentado en el formato de encuesta. De forma general un psicólogo organizacional debe ser competente para; seleccionar, evaluar y orientar personal para la mejora de los recursos humanos, analizar necesidades de formación, ejecutar, controlar y evaluar programas de formación de los recursos humanos, analizar, diseñar e implementar la estructura organizativa idónea para el cumplimiento de los objetivos de la organización y mantenerla actualizada, analizar, clasificar, describir y valorar puestos de trabajo, evaluar el desempeño, solucionar problemáticas individuales con incidencia laboral, realizar acciones oportunas para mejorar la situación de los trabajadores y la empresa, realizar las acciones necesarias para involucrar al personal en la estrategia de la empresa, planificar, desarrollar y evaluar investigaciones de mercado, salud laboral, motivación, procesos de comunicación y otros temas de interés organizacional, enseñar y formar a otros en tareas del ámbito del trabajo y las organizaciones.

A continuación se hace un análisis de los resultados obtenidos en la investigación, especialmente los que corresponden a un mayor porcentaje, es decir a las competencias que fueron consideradas como necesarias y muy necesarias por las instituciones del área empresarial, para esto se identificó las competencias que tienen un porcentaje de aprobación que van desde el 50% al 67%, siendo éstas las siguientes: como muy necesarias; evaluación individual, diseño del servicio o producto, test del servicio o producto diseñado, planificación de la valoración, implantación de

productos o servicios, proporcionar retroalimentación y las competencias que están el rango de necesarias son: establecimiento de objetivos, definición de servicios o productos y análisis de requisitos, intervención directa orientada a la persona, intervención directa orientada a la situación, intervención indirecta, medida de la valoración, análisis de la valoración, planificación de la intervención.

Mediante estos resultados podemos fundamentar, el poco conocimiento sobre las competencias más significativas del psicólogo organizacional, que tienen los dirigentes de las instituciones del ámbito empresarial, ya que las competencias que deben primar en un psicólogo organizacional como son; análisis de necesidades, evaluación de grupo, evaluación organizacional, evaluación del servicio o producto, elaboración de informes entre otros, tienen un porcentaje muy bajo de aprobación.

Basados en estos resultados podemos mencionar que el psicólogo para desempeñarse dentro del ámbito organizacional, debe cumplir con las competencias anteriormente señaladas, a más de evaluar, orientar, analizar necesidades, ejecutar, controlar, coordinar, etc. El objetivo principal del psicólogo organizacional sería entonces, solucionar problemas de los trabajadores que tienen incidencia laboral, es decir mantener una buena comunicación tanto con empleados y dirigentes para mantener un ambiente laboral saludable donde se desarrollen las destrezas y las habilidades profesionales de cada miembro de la empresa para que gracias a ello, los trabajadores puedan llegar a lograr los objetivos planteados por la empresa.

A través de los resultados de las encuestas y a diferencia del campo de la salud mental, también se puede observar que no solo los psicólogos pueden cumplir con estas competencias sino que otros profesionales también pueden llevarlas a cabo, pudiendo ser éstos: administradores de empresa, trabajadores sociales, ingenieros comerciales, sin embargo es importante recalcar que el 80 % de instituciones han mencionado que el psicólogo es el profesional más adecuado para cumplir con estas competencias señaladas.

6.3.3. *En el área educativa*

Para realizar el análisis de este apartado es preciso anotar algunas de las competencias generales que desempeña el psicólogo educativo, entre ellas se encuentran: ayudar a buscar soluciones a los problemas tanto académicos como conductuales, orientar al pedagogo, a los docentes y directivos escolares sobre las estrategias para solucionar problemas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, estimular la creatividad, el interés del personal docente y de la población estudiantil, participar en el diseño de programas educativos, en procesos formativos del trabajo docente, investigaciones educativas, sociales, profesionales y laborales, entre otras.

En el contexto de la investigación se puede evidenciar que las competencias consideradas como muy necesario y fundamental, tienen un porcentaje bastante significativo, las competencias que están dentro de muy necesarias tienen un porcentaje entre 50 y 70% de aprobación, entre ellas están: establecimiento de objetivos, evaluación individual, evaluación de grupo, evaluación organizacional, mientras que las consideradas como fundamentales están entre un porcentaje de 50 y 70%, entre ellas constan: análisis de necesidades, test del servicio o producto diseñado, planificación de la intervención, intervención directa orientada a la persona y proporcionar retroalimentación.

Mediante estos resultados se puede evidenciar que las instituciones del área educativa están conscientes que el psicólogo es el profesional más adecuado para poder trabajar dentro de sus instituciones en los diferentes ámbitos como pueden ser preprimaria, primaria, secundaria, centros de educación especial, universidades, donde a más de trabajar con los alumnos también puede trabajar con docentes, padres y madres de familia y comunidad en general que giran sin lugar a duda al rededor del estudiantado, ya que para que el estudiante pueda estar en óptimas condiciones para desenvolverse en el campo educativo necesita no solo la ayuda de los profesionales de la psicología sino también de todos los que se encuentran dentro y fuera del contexto estudiantil, los mismos que actúan de manera directa e indirectamente en la formación del ser humano.

6.3.4. *En el área alternativa*

Siguiendo con las áreas anteriores, aquí también se anotarán las competencias generales del psicólogo, siendo las siguientes: establecimiento de objetivos, evaluación individual, evaluación grupal, evaluación situacional, valoración de servicios y productos, planificación y ejecución de la intervención, intervención directa e indirecta, planificación de la valoración e intervención, manejo de medida y análisis de la valoración, valoración y diagnóstico, capacidad de proporcionar retroalimentación, elaboración de informes, así como también competencias muy específicas de acuerdo al área de intervención, como pueden ser elevar el rendimiento deportivo, salud mental geriátrica, salud mental, rehabilitación y reinserción a la sociedad de persona privadas de libertad, etc.

Para realizar la investigación en esta área, se tomó en consideración como muestra a los Gobiernos Municipales y a la Policía Nacional, las mismas que han identificado un mínimo de competencias para los profesionales de la psicología, y las que se consideran como sobresalientes dentro de las variables muy necesaria con un porcentaje de 60% están: análisis de necesidades, establecimiento de objetivos, planificación de la intervención, mientras que las consideradas como fundamentales igualmente con un porcentaje de 60% son: definición de servicios o productos y análisis de requisitos, intervención directa orientada a la situación y planificación de la valoración.

Por otro lado las demás competencias propuestas en la encuesta fueron calificadas como poco indispensables para que el psicólogo se desempeñe en las instituciones del área alternativa, con porcentajes inferiores al 40%. Datos que permiten concluir que los dirigentes de estas instituciones tienen poco conocimiento sobre las competencias propias del psicólogo a pesar de haber mencionado su necesidad de contratar un profesional dentro de su institución, mediante estos datos se puede concluir que las instituciones del área alternativa ofertan mayores oportunidades laborales para los profesionales de la psicología ya que la mayor parte de estas instituciones no cuentan con este profesional laborando en sus instituciones.

6.4. Profesionales que pueden ocupar los nichos laborales existentes en las instituciones en base a las competencias identificadas.

En este apartado las encuestas aplicadas han arrojado los siguientes resultados con relación a qué profesionales serían aptos para ocupar los distintos nichos laborales de acuerdo con las competencias antes descritas, para analizar estos resultados se han tomado en cuenta los porcentajes que sobrepasan el 50% de aprobación. Antes de pasar a detallar los resultados obtenidos es necesario hacer un análisis de lo que está sucediendo en el contexto real. Actualmente tanto en el área clínica, organizacional, educativo y alterna, se ha podido identificar que los espacios laborales de los psicólogos están siendo usurpados por otros profesionales, o de otro modo los roles y funciones de los psicólogos son desempeñados por profesionales de otras áreas, a tal punto que como ejemplos basados en versiones de fuentes confiables y también de lo que se ha podido apreciar de manera directa, se puede mencionar que el médico aplica psicoterapia, el inspector o algún otro docente es el encargado del DOBE, en el área empresarial u organizacional en el departamento de gestión del talento humano es alguna persona no capacitada para el efecto quien elabora perfiles psicológicos para los puestos o aplica test psicométricos entre otras actividades propias de un psicólogo, mientras que en el campo alternativo existe todavía más confusión por cuanto ni siquiera existe un área o departamento destinado y definido para un psicólogo.

A continuación se detalla los y las profesionales con sus respectivos porcentajes de aceptación, que pueden cumplir con las competencias identificadas:

6.4.1 En el área clínica

Psicólogo 90%.

Como ya se mencionó anteriormente las competencias del psicólogo en esta área serían, evaluación individual, planeación de la intervención, intervención personalizada, medidas de valoración, y proporcionar retroalimentación.

6.4.2 *En el área organizacional*

Psicólogo 80%.

EL psicólogo organizacional, debería poseer las siguientes competencias según se identificó en este estudio, análisis de necesidades, intervención grupal y elaboración de informes.

6.4.3 *En el área educativo*

Psicólogo 100%.

Para esto el psicólogo educativo debe presentar las siguientes competencias, planteamiento de objetivos, intervención orientada al apersona, y proporcionar retroalimentación.

6.4.4 *En área alternativa*

Psicólogos 30 %.

Al observar estos resultados se puede concluir claramente que existe una amplia oferta de nichos laborales para el profesional de la psicología en los diferentes ámbitos de la psicología, aunque también entraría en ciertos casos a competir con otros profesionales a fines, pero esto se analizará más adelante en el apartado correspondiente.

6.5 Instituciones que cuentan actualmente con los servicios de un profesional en psicología.

En lo que a este tema se refiere podemos mencionar que la mayoría de instituciones que participaron en esta investigación no cuentan con un psicólogo laborando en sus instituciones es así que en el área de salud mental el 100% de instituciones no tienen un profesional de la psicología trabajando allí; en el área empresarial el 20% de instituciones tiene un profesional laborando en sus dependencias y el 80% no cuenta

con este profesional; el 80% de organismos del área educativa tienen un psicólogo trabajando en sus planteles educativos y el 20% no tienen a un psicólogo dentro de su establecimiento; en el área alternativa el 20% cuentan con un psicólogo trabajando en ellas y el 80% no lo tienen.

Como se puede apreciar la gran mayoría de instituciones no cuentan con un psicólogo en sus instituciones, como es el caso de las áreas clínicas, empresariales y alternas, debiendo precisar que la razón principal por la que no cuentan con este profesional es debido a que no existen medios económicos para su contratación. En este punto podemos decir que es bastante irónico y contradictorio los resultados de esta investigación puesto que por un lado casi en su totalidad las instituciones encuestadas señalan que es importante la presencia de un psicólogo mientras que por otro lado indican que no cuentan con este profesional. En el área educativa es donde tiene mayor protagonismo y aceptación, con un 80% de participación laboral, estos resultados fueron obtenidos en planteles educativos con un número de alumnos considerable, mientras que en los planteles educativos rurales igualmente la ausencia del psicólogo es bastante alta.

6.6 Nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral de los psicólogos.

En esta sección del informe se analizará los resultados obtenidos referentes a los nichos laborales revelados mediante esta exploración, con la finalidad de establecer las áreas en las que los nichos laborales tienen mayor apertura para el psicólogo y en qué cantidad estas instituciones demandan la presencia de este profesional; tomando como referencia los datos obtenidos se puede mencionar que tanto en las áreas de: salud mental, empresarial, educativa, social y forense específicamente; los nichos laborales para los psicólogos son elevados, de esta manera haciendo referencia al área de salud mental el 100% de instituciones no cuentan con este profesional, en el área empresarial es de 80%, en el área educativa es del 20%, y en el área alterna es del 80%.

Es así que el área clínica, empresarial y alternativa presentan una amplia oferta de nichos laborales disponibles para los distintos profesionales de la psicología; también

es importante mencionar que en el área educativa el 20% de instituciones también disponen de nichos laborales para los psicólogos.

Nichos laborales en el área clínica:

- Consultorios públicos o privados, en la realización de diagnósticos, valoraciones y terapias.
- Departamento planificación de salud mental preventiva, elaborando proyectos y planes de intervención psicosocial.
- Oficinas de asesoría en salud mental, orientando a los directivos y ejecutores de proyectos de intervención psicológica.
- Equipos de intervención psicoterapéutica multidisciplinaria, formando parte del grupo de profesionales un diferentes intervenciones especializadas

Nichos laborales en el área empresarial:

- Departamentos de Gestión del Talento Humano en ámbitos públicos y privados, asesorando o administrando el recurso humano.
- Departamento de salud mental organizacional, con el fin de prevenir y tratar los problemas de salud mental.
- Áreas de marketing, asesorando y elaborando planes de publicidad del producto y de la organización.
- Departamento de mediación y solución de conflictos, ayudando a solucionar todo tipo de problemas e inconvenientes en las relaciones interpersonales en el ámbito organizacional.
- Oficinas de asesoría y capacitación en servicio al cliente, como facilitador o asesor en el área de capacitación al personal.

Nichos laborales en el área educativa:

- Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, en lo que corresponde a la orientación vocacional y solución de problemas.
- Departamento de intervención psicopedagógico, asesorando a los docentes.
- Oficinas de asesoría, en diferentes instituciones dedicadas a la capacitación y enseñanza.

- Equipos de intervención psicopedagógica multidisciplinaria, conformando un grupo de profesionales especializados para intervenir en cualquier aspecto.

Nichos laborales en el área alternativa:

- Consultor en cualquier área de intervención, como puede ser infantil, deportivo, forense, militar, etc.
- Departamento de asesoría especializada en cualquier institución.
- Intervención directa, de acuerdo a su especialidad, por ejemplo terapia infantil, emergencias psicológicas, etc.
- Equipos multidisciplinarios, de acuerdo a su especialidad formarían parte de equipos de profesionales con fines de asesoría o intervención.

6.7 Necesidades de formación profesional detectadas por las instituciones

Dado que la psicología tienen tres áreas clásicas de formación e intervención, las mismas que son la clínica, organizacional y educativa, a nivel de pregrado las necesidades de formación de acuerdo a los nichos laborales disponibles son; en el área clínica, organizacional y alterna, mientras que en el área educativa la necesidad es bastante reducida en virtud de no existir nichos laborales abundantes como en los demás campos profesionales. Basados en este estudio las universidades deberían fortalecer y crear nuevas ofertas académicas especialmente en el área clínica y organizacional, reduciendo de manera controlada la oferta en el campo educativo.

En base a los resultados encontrados, se ha podido determinar las necesidades de capacitación y formación profesional que los psicólogos deben tener para satisfacer las necesidades de las empresas e instituciones en base a los nichos laborales encontrados, es decir que la formación universitaria debe incrementarse en un 100% en lo que respecta al área clínica y organizacional, mientras que el campo educativo el incremento debería ser del 30%, debido a que en las dos primeras plazas laborales las instituciones encuestadas no cuentan con los respectivos profesionales, no así en mercado laboral educativo donde la necesidad identificada es únicamente de un 30%, análisis particular requiere la necesidad de formación profesional para las áreas

alternativas, debido a que en este estudio únicamente se consideraron establecimientos tradicionales como son instituciones del deporte, cuarteles policiales, centros de rehabilitación, entre otros, en donde la necesidad también se presenta en un porcentaje muy considerable, pero los profesionales allí requeridos pertenecen ya sea al área clínica, educativa u organizacional, por lo que estarían considerados dentro de las necesidades de formación descritas anteriormente, sin dejar de mencionar que para satisfacer los requerimientos de las áreas alternativas se debería realizar un estudio muy exclusivo con la finalidad de identificar los nuevos campos de intervención psicológica, para de esta forma crear nuevas especializaciones a parte de las tres tradicionales. Aquí se debe indicar que el psicólogo como cualquier otro profesional, luego de haber culminado su formación académica de pregrado debe permanecer en constante capacitación, ya que los conocimientos y las exigencias avanzan permanentemente.

Para satisfacer las necesidades de los nichos laborales de las áreas alternativas las universidades deben crear nuevas propuestas académicas a nivel de posgrado, con especialidades como psicología forense, deportiva, criminal, ambiental, social, geriátrica, infantil, cultural, entre otras, en virtud de que las necesidades de intervención especializada son cada vez más necesarias, requeridas y exigidas por las instituciones del país, mientras que por otro lado el campo alternativo tiene muy variados ámbitos de intervención por parte del psicólogo, que incluso no ha sido identificados en la presente investigación.

7 CONCLUSIONES

- La necesidad de contar con los servicios de un psicólogo en el área clínica, educativa y alterna es del 100%, mientras que en el área empresarial es del 80%.
- En el área educativa los nichos laborales para los psicólogos están ocupados en un 80%, teniendo una oferta laboral únicamente del 20%.
- Existen espacios laborales para los psicólogos, tanto en el campo clínico, educativo, organizacional y en áreas alternativas como asilos, cárceles y otros.
- Actualmente algunos nichos laborales correspondientes a los psicólogos está siendo ocupado por otros profesionales, tanto a nivel clínico, organizacional, educativo y alterno.
- Las razones por las que es necesario contar con un psicólogo en las instituciones es muy amplia, de acuerdo a su campo de intervención específica.
- Las competencias identificadas para los psicólogos organizacionales son análisis de necesidades, intervención grupal y elaboración de informes.
- Las competencias requeridas para los psicólogos educativos son planteamiento de objetivos, intervención orientada al apersona, y proporcionar retroalimentación.
- Las competencias requeridas para los psicólogos clínicos son evaluación individual, planeación de la intervención, intervención personalizada, medidas de valoración, y proporcionar retroalimentación.
- Un porcentaje muy significativo de instituciones de salud mental, alterna y organizacional no cuentan con un psicólogo.
- Las necesidades de formación profesional para los psicólogos presentan un elevado índice a nivel clínico, organizacional y alterno.

- La colectividad aún mantiene cierto desconocimiento y prejuicio frente al quehacer del psicólogo.
- Existe desconocimiento por parte de los directivos de las instituciones respecto a las competencias que el psicólogo debe tener para desempeñarse en determinada área.
- Las instituciones presentan cierta resistencia, a insertar en su entorno laboral a los psicólogos.

8 RECOMENDACIONES

- Empezar por parte de las universidades un proyecto de concientización y familiarización a la ciudadanía respecto al quehacer del psicólogo, tanto el área clínica, educativa y organizacional, poniendo énfasis en el quehacer clínico ya que es allí donde mayor desconocimiento y prejuicios tienen las personas.
- Crear facultades de psicología en las universidades de las provincias apartadas de las grandes urbes, con el fin satisfacer las necesidades profesionales y descongestionar las grandes ciudades.
- Crear ofertas académicas e nivel de posgrado, con especializaciones alternativas y específicas, como son; forense, deportivo, ecológico, geriátrico, entre otros.
- Al Gobierno Nacional, crear un proyecto de salud mental y llenar los nichos laborales existentes en el Ministerio de Salud Pública, a nivel de hospitales, centros y subcentros de salud, para los psicólogos clínicos.
- Realizar convenios con universidades y demás instituciones para insertar en el campo laboral a los profesionales en psicología que egresen.
- A la UTPL., ejecutar los resultados encontrados, en la creación de posgrados de acuerdo a las necesidades actuales.
- Crear centros de investigación científica psicológica.
- Crear e implementar programas de capacitación permanente por parte de los centros de educación superior para los psicólogos egresados en las distintas áreas.

9. BIBLIOGRAFIA

- Alcover de la Hera, B. (2009). *Introducción a la psicología de trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Andía, J. (2008). *Psicología Organizacional*. México. D.F. Prentice-Hall.
- Best, J. (1995). *Cómo Investigar en Educación*. España: Ediciones Morata.
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la Teoría General de La Administración*. Colombia: McGraw Hill.
- Chamba, J. (2005). *Guía Didáctica; El rol del Psicólogo en la Sociedad Ecuatoriana a inicios del siglo XXI*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Colodrón, M (2004). *Rol del psicólogo de la educación*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2002), Panorama Social de América Latina 2001-2002*, Santiago de Chile, octubre.
- Delgado, A. (2003). *Introducción a los Métodos de Investigación de la Psicología*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Evans, A. (2007) *Tareas del Psicólogo Organizacional*. Primera Edición, Psicom Editores; España.
- Feldman, R. (1999). *Psicología con aplicaciones a los países de habla hispana*. (Tercera edición). México: Compañía editorial Ultra S.A.
- Fernández, A. (1990). *Funciones de psicólogo de la educación*. En *La Intervención profesional de los psicólogos de la educación (mesa redonda)*. II Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos. Valencia,

- Furnham A. (2006). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.
- Galting, J. (2010). *Teoría y métodos de la psicología laboral. Tomo I y Tomo II*. Editorial Universitaria. Buenos Aires.
- Guzmán, J. (2010). *Como Evaluar Competencias Educativas*. Primera Edición; Psicom Editores; España.
- Good T., Brophy J. (1996). *Psicología Educativa Contemporánea*. Ed. McGraw-Hill. México, D.F.
- Goode J, (2007). *Métodos de investigación psicológica*, México Editorial F. Trilla, 2da. Edición.
- Hernández, G. (2008). *Revista Perfil del profesional psicólogo y situación de la enseñanza Actual*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, M. (2007). *Los campos de acción del psicólogo educativo*. San Luis Potosí, México.
- Julián, C. (2009). *La psicología educativa*. México: Ediciones Prentice Hall
- Landy, F. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional*. (1ra. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Maldonado, J. (2001). *Trabajo de Grado II, Guía Didáctica*. Loja, Ecuador: UTPL.
- McGuigan, F. (1996). *Psicología Experimental. Métodos de investigación*. (Sexta edición). México: Ediciones Prentice Hall.
- Morales, G. (2009). *Guía Didáctica. Manual para el trabajo de grado (y elaboración del informe investigativo)*. Loja, Ecuador: UTPL.

- Moreno, M. (2008). *Psicología de la intervención educativa y sistema de enseñanza. En Encuentros en Psicología.*
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo* (6ta. Ed.). México: Thomson Learning.
- Navarro, R. (2009). *Psicología Educativa*. Primera Edición. Psicom Editores. España.
- Rodríguez, M. (2010). *Revista Psicológica Científica*. Madrid, España. Ediciones Pirámide.
- Shultz, D. (1997). *Psicología Industrial*. México. McGraw Hill.
- Spector, P. (2007). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. (2da. Ed.). México: Manual Moderno.
- Tiler, L. (2010). *La función del orientador*. México: Editorial Trillas.
- Tobón, S (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. México: Mc Graw Hill.
- Zepeda, F. (2004). *Psicología Organizacional*. México. McGraw Hill.

10. ANEXOS