

**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**

**ESCUELA DE PSICOLOGIA**

“IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS  
REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS AMBITOS DE SALUD  
MENTAL, EMPRESARIAL Y EDUCATIVO EN EL ECUADOR”

Investigación Previa a la  
Obtención del título de  
Licenciado en Psicología

**Autor:** Ana Cecilia Herrera Gómez

**Director de Tesis:** Lic. Julio Cesar Alvarado Chamba

**Tutor de Tesis:** Mgs. Alicia Costa

**CENTRO UNIVERSITARIO:** San Rafael

Quito – Ecuador  
Mayo – Octubre 2011

**CERTIFICACION**

Mgs. Alicia Costa

**TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO**

CERTIFICA:

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

\_\_\_\_\_

.....

Loja,.....de.....del 2011.

## **ACTA DE CESION DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

“Yo Ana Cecilia Herrera Gómez, 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”

.....  
050286978-7

## **AUTORÍA**

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

.....

050286978-7

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por haberme permitido llegar a este momento tan especial dándome la fuerza, el valor y la fe necesaria para no desistir en los momentos difíciles.

A mis padres por su amor, comprensión, consejos y por ser siempre el apoyo, ejemplo y motor que necesite en todo este largo proceso y en mi vida.

A mi familia y a usted que independientemente de la distancia siempre han estado cerca para apoyarme y animarme a continuar.

A mis amigos y gente muy querida de aquí y de allá que nunca dejaron de creer en mí y a los que siempre llevaré en mi corazón.

Muchas gracias porque parte de la consecución de este sueño también se lo debo a ustedes.

A todos mi más profundo agradecimiento.

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este logro a mis padres quienes con sus consejos orientaron mis pasos por el camino recto de la vida, porque han sido y serán siempre el pilar que me sostiene pues con su ejemplo y amor me han enseñado que lo más importante es creer en uno mismo, que con esfuerzo y dedicación todo es posible, hago votos para que hoy mis logros les colmen de dicha y mañana les llenen de orgullo. La gloria más grande que tengo es ser hija suya.

Los Amo.

# ÍNDICE

## PRELIMINARES

<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCION.....</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO TEORICO.....</b>	<b>4</b>
3.1. Capitulo I: El Trabajo.....	5
3.2. Capitulo II: Las Competencias.....	12
3.3. Capitulo III: El Psicólogo y sus Nichos Laborales.....	22
<b>4. METODOLOGÍA.....</b>	<b>29</b>
4.1. Diseño de la Investigación.....	29
4.2. Participantes.....	30
4.3. Instrumentos.....	30
4.4. Recolección de Datos.....	31
<b>5. RESULTADOS OBTENIDOS.....</b>	<b>33</b>
<b>6. ANALISIS Y DISCISION DE RESULTADOS.....</b>	<b>72</b>
<b>7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>87</b>
7.1. Conclusiones.....	87
7.2. Recomendaciones.....	89
<b>8. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>91</b>
<b>9. ANEXOS.....</b>	<b>92</b>

## 1. RESUMEN

Esta investigación se da bajo la necesidad de conocer el ámbito laboral de los Psicólogos en el Ecuador, ya que la inserción laboral es una de las mayores preocupaciones que tienen los individuos una vez concluidos sus estudios profesionales, por eso todas las sociedades buscan impulsar la generación de puestos de trabajo que permitan satisfacer las necesidades más apremiantes.

Este trabajo pretende ser un instrumento que permita conocer cuál es la problemática real que tienen los Psicólogos para su inserción laboral en las Organizaciones dentro del territorio ecuatoriano y a su vez cuales serán las posibles soluciones o cambios que se deben realizar para lograr una mayor apertura a su trabajo, el estudio es por lo tanto no experimental, transeccional, explorativo, descriptivo, cualitativo y cuantitativo.

La investigación esta basada en la información que las instituciones que son las participantes, aportan a través de la aplicación del "instrumento diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para Psicólogos", cuyos objetivos son identificar las competencias que requieren las instituciones de ámbito empresarial, educativo y clínico para su contratación, saber si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional, detectar los nichos laborales de mayor apertura y finalmente conocer las necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los Psicólogos del Ecuador.

Los resultados obtenidos nos permiten conocer cuáles son los nichos donde más incidencia pueden tener los psicólogos para si inserción laboral y las competencias que necesitan adquirir profesionalmente, se concluye que para el desarrollo de las instituciones, la presencia de un psicólogo y la adquisición de competencias son fundamentales, además se recomienda implantar políticas de formación teórica y practica que faciliten la inserción laboral de los Psicólogos en el Ecuador.

Finalizar indicando que la experiencia que deja este trabajo es el conocer a fondo aspectos importantes que permiten entender esta problemática y nos pone en antecedentes en todo lo relacionado al trabajo, las organizaciones, las diferentes competencias que se necesitan dentro de una organización, y sobretodo el rol del psicólogo en la sociedad.



## 2. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de fin de carrera tiene como objetivo la “IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS ÁMBITOS: CLINICO, EMPRESARIAL, Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR” es importante puesto que sirve para recoger información necesaria para identificar la situación laboral de los Psicólogos, y las necesidades que las instituciones tienen en nuestro país para su contratación.

A nivel internacional, especialmente en Europa se ha propuesto mejorar las cualidades de los psicólogos para ejercer exitosamente su profesión, y en la forma de lograr esas cualidades, entonces se pretende mejorar los actuales programas de formación y desarrollar un sistema compartido de reconocimiento de la calidad en la práctica profesional. Se busca instalar un modelo comprensivo de competencias profesionales que comprende factores de de input y de output para definir los perfiles profesionales que incluyan diseño del curriculum académico, formación profesional inicial, formación profesional continuada, acreditación individual e institucional y garantía de calidad.

El Latinoamérica cada vez son más las instituciones que adoptan el modelo de gestión por competencias que incluye políticas de selección, evaluación del desempeño, carrera profesional, sistemas de remuneraciones y capacitación, las competencias laborales se caracterizan por la relación que presentan con el quehacer psicológico, centrándose principalmente en todas aquellas destrezas, habilidades y atributos que las personas presentan y desarrollan en el ámbito laboral.

En el Ecuador lo que se busca es que el profesional en Psicología esté formado tanto académica como humanamente, se pretende una complementación entre lo aprendido en las aulas y la experiencia profesional que adquieren durante los períodos de prácticas o pasantías profesionales. Se pretende de los titulados, no solo profesionalismo sino también calidad humana y capacidad de trato con las personas que acudan en busca de ayuda, con habilidades y cualidades que le permitan prevenir, evaluar, diagnosticar y tratar a sus clientes para obtener los mejores resultados.

Por todo lo anteriormente dicho este estudio es fundamental para identificar los requisitos y necesidades que tienen las distintas instituciones a la hora de contratar profesionales en la Psicología, de esta manera se podrán establecer los procesos y cambios necesarios para hacer más viable su inserción laboral.

La Metodología utilizada busca dar a conocer las características, circunstancias y posición de las instituciones evaluadas en lo referente a la contratación de un psicólogo, es así que esta investigación es no experimental, transversal, exploratoria, descriptiva, cualitativa y cuantitativa. La población serán las instituciones Empresariales, Educativas, de Salud Mental y aquellas en las que la presencia de un psicólogo pueda ser necesaria.

El Instrumento utilizado es una encuesta con el Título **“Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos”**, la mismo que se aplica a la persona encargada de contratar al personal en cada Institución o aquella que conozca la necesidad de contratación de profesionales en la misma. El estudio se realiza de Mayo a Octubre del año 2011, dentro del territorio de la República del Ecuador.

La investigación tiene como objetivo general Identificar las competencias de los Psicólogos del Ecuador en el ámbito clínico, empresarial, y educativo; y como objetivos Específico conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones, conocer las competencias requeridas por las organizaciones para los psicólogos, detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo y conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los Psicólogos del Ecuador.

El informe esta estructurado de la siguiente manera: Resumen, Introducción, Marco Teórico, Metodología, Resultados Obtenidos, Discusión de Resultados, Conclusiones y Recomendaciones, Bibliografía y Anexos.

Finalmente incentivar a la lectura de este informe donde se conocerán aspectos importantes relacionados con la inserción laboral de los psicólogos, sus oportunidades y posibles dificultades, así también recomendar que en lo posterior se siga profundizando en estos ámbitos de investigación.

### **3. MARCO TEORICO**

#### **Esquema de contenidos del Marco Teórico**

##### **3.1. CAPITULO I:**

###### **EL TRABAJO**

- a. Visión social y económica del trabajo
- b. La inserción Laboral
- c. La organización
- d. Tipos de Organización

##### **3.2. CAPITULO II.**

###### **LAS COMPETENCIAS**

- a. Que son las competencias
- b. Las competencias en la Organización
- c. Tipos de Competencias
- d. La gestión por Competencias

##### **3.3. CAPITULO III:**

###### **EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES**

- a. El Psicólogo
- b. Su formación Académica (Clínica, Educativa y Organizacional)
- c. Competencias Adquiridas Académicamente
- d. Nichos Laborales: nichos laborales actuales y nuevos

### **3.1. CAPITULO I**

#### **EL TRABAJO**

##### **a. VISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL TRABAJO**

###### **a.a. Visión Social**

En la época en que vivimos el trabajo se ha convertido en un bien primordial y a veces escaso, aspectos como la crisis, la inestabilidad laboral y económica atentan directamente sobre el, trabajar no significa únicamente el hecho de acudir puntualmente a una organización y cumplir con una jornada laboral establecida o alcanzar objetivos planteados a cambio de una remuneración económica. La visión social del trabajo va más allá de esta simple concepción, está vinculado directamente con el desarrollo y el progreso personal y profesional del individuo, el sentirse productivo y útil a la sociedad pero sobretodo encontrar un sentido de su vida.

Por otro lado trabajar no siempre es tarea sencilla, se deben considerar factores determinantes como las relaciones interpersonales ya sean estos compañeros, superiores o subalternos; el saber ser flexible ante diversas circunstancias para de este modo poder adaptarse mejor al ambiente de trabajo, y sobretodo saber trabajar en equipo, con respeto y dejando un poco de lado las creencias, pensamientos e incluso principios que no siempre logran coordinarse con los demás y que pueden generar conflictos en la ejecución de las tareas, para así alcanzar un objetivo específico.

En el sentido de la necesidad social del trabajo, es esencial en si mismo ya sea porque a través de éste se obtiene o produce algo, puede ser económico, algún proceso de estudio, investigación o creación, todos estos son una necesidad social que hay que satisfacer debido a que son “una construcción socio biológica y psicocultural (Latorre, 2009)

Entonces, si trabajar es una necesidad fundamental que se debe cumplir de manera digna y el mercado laboral es el medio sobre el que gira toda nuestra organización social; el trabajo desde el punto de vista social tiene una razón de ser cultural y se puede modificar o replantear su sentido y necesidad a partir de las elaboraciones que la sociedad realice entendida como grupo humano en interacción y constante cambio, de este modo lo que se pretende es bienestar, satisfacción y productividad.

#### **a.b. Visión Económica**

El trabajo visto desde el punto de vista económico es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución, es la actividad humana que se realiza para la obtención de riqueza.

En la economía el trabajo juega un papel fundamental siendo un eje central; desde la visión neoclásica junto con el capital es uno de los factores de producción más importantes o la medida del valor a través del esfuerzo humano generando una plusvalía (visión marxista), por otro lado es a su vez la medida del intercambio de bienes y servicios (visión keynesiana).

En el mercado de trabajo confluyen la demanda y oferta de éste distinguiéndose del resto de mercados por sus características especiales dados los condicionamientos legales y psicológicos. Actualmente y pese a las regulaciones, el trabajo tiende a la internacionalización a través del proceso de globalización del sistema económico capitalista de mercado, se puede decir que la movilidad del factor trabajo es cada día mas flexible, competitivo y de carácter mundial dejando los espacios locales como inexistentes en la inserción laboral.

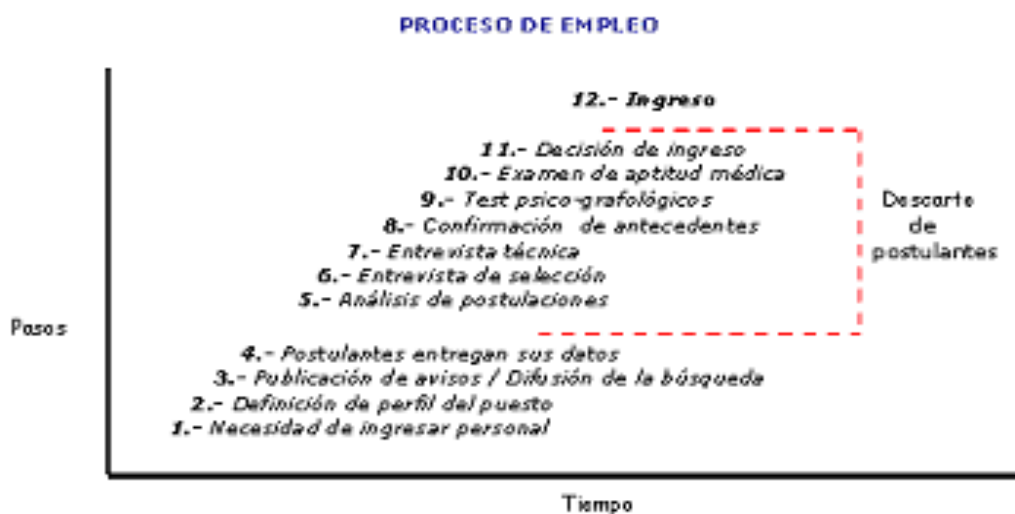
Desde el punto de vista psicológico el trabajo en la economía es percibido como fruto del propio trabajo, por lo que se estimulan los procesos de autoestima y dignificación de la persona, ayudándolo a obtener una retribución no solo económica sino también satisfacción personal, esta responsabilidad dota de obligaciones que permiten a la organización contribuir tanto al desarrollo económico de una persona como a su desarrollo social. (Latorre, 2009)

## b. LA INSERCIÓN LABORAL.

La inserción laboral alrededor del mundo es y a sido uno de los mayores problemas que se da tanto en hombres como en mujeres e independientemente de la edad y las áreas de conocimiento, en los últimos años el mundo ha vivido grandes cambios de paradigmas siendo su manifestación más notable la globalización de los mercados; así mismo para en la inserción laboral se debe tener en cuenta el mercado laboral que esta compuesto por una serie de elementos como son: la oferta, la demanda y los intermediarios que además están relacionados entre si y rodeados por un entorno.

Fundamentalmente se requiere la toma de conciencia que trabajar demanda en realidad dos intensos trabajos: 1.- Movilización intensa para obtenerlo, 2.- Plena ocupación para conservarlo. A la hora de buscar trabajo el postulante debe considerar que será comparado con otros, es decir: todos competirán por el mismo puesto, todos intentarán demostrar que están capacitados para hacer las tareas que ese puesto exige, y sólo lo logrará el que esté más capacitado y con mejor estrategia de búsqueda. (González, 2010)

El proceso a seguir por una organización para la contratación de personal es el que se indica en el gráfico: el proceso consiste en el desarrollo de dos funciones importantes, la primera se ocupa del Reclutamiento de Personal (etapas 1 a 4), la segunda trata sobre la Selección de Personal (etapas 5 a 12)



Tomado de (González, 2010)

Por otro lado uno de los mayores problemas para la inserción laboral es que no afecta solo al bienestar personal, sino también al desarrollo socioeconómico en general. Esta siempre supone un reto complicado para cualquier persona, donde la familia juega un papel importante ya que se intenta compaginar vida familiar y laboral de la mejor manera posible pues es uno de los principales vínculos de integración social.

Es un hecho constatado que incluso en momentos de crecimiento económico y de descenso del desempleo ha persistido la dificultad de las personas para acceder al mercado laboral, se debe conciliar la lógica empresarial con la social al poner en marcha una actividad económica y a su vez generar oportunidades de trabajo flexibles que den cabida a las características de las personas. (Yanes, 2006)

Se debe fomentar el bienestar psicológico de las personas, además el acceso a un empleo facilita la ruptura de procesos de dependencia y de codificación en el estatus de asistido; aún más cuanto mayor sea la utilidad social del trabajo realizado, así como los sentimientos de productividad y desarrollo y en la medida que estas actividades de inserción laboral vayan acompañadas de acciones de acompañamiento social mejorarán sus efectos.

### **c. LA ORGANIZACIÓN**

Como consecuencia que el hombre vive en la sociedad se ha visto la necesidad de dividir el trabajo entre sus diferentes miembros dando paso a la organización, esta la conforman un conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento deben cumplir todos sus miembros, y que permitirán a una empresa alcanzar objetivos determinados por medio de la gestión del talento humano.

En una empresa las operaciones precisas para la obtención del producto son numerosas y se necesitan personas especializadas para distintas tareas, que deberán ser coordinadas para que cada una de ellas cumpla con una actividad diferente y pueda llegar a la obtención de un producto; por esto podemos afirmar que la división del trabajo es la razón misma de la organización, ya que en toda actividad productiva que no sea individual se necesita un determinado grado de organización que distribuya las distintas tareas entre los trabajadores. (González, 2010)

Dicho esto entonces la organización es la combinación de los medios técnicos, humanos y financieros que componen una empresa en función de la consecución de un fin según las distintas interrelaciones y dependencias de los elementos que la constituyen.

#### **c.a. Elementos de la Organización (Latorre, 2009)**

Según la dimensión de la empresa existen distintos elementos y niveles, si esta es pequeña y tiene pocos empleados podrán ser dirigidos por un solo jefe, si la empresa va creciendo y teniendo más trabajadores se irán constituyendo mandos intermedios que irán aumentando conforme se incrementa el número de subordinados.

Así podemos encontrar elementos como:

- Sistema de dirección
- Sistema humano
- Sistema técnico
- Sistema cultural
- Sistema político

Como se indico antes las organizaciones crecen, son dinámicas no estáticas, cambian, progresan se deteriora e incluso a veces mueren por lo que es realmente importante mantener siempre la concordancia entre todos estos elementos para de este modo cumplir con los objetivos que previamente se hayan establecido.

#### **c.b. Principios de la Organización (González, 2010)**

Toda organización como un ente social tiene varios principios para cumplir cabalmente sus objetivos. Considerar a la empresa como una organización social tiene múltiples ventajas para el desarrollo de la misma y de todas las partes y sus miembros involucrados en sus procesos y actividades.

Ente los principios más importantes podemos encontrar:

- Definición de objetivos de la Empresa



- Unidad de mando, es decir que cada subordinado tenga un solo jefe y que este a su vez conozca a sus subalternos.
- Unidad de dirección
- Autoridad y responsabilidad

#### **d. TIPOS DE ORGANIZACIÓN**

Las organizaciones dependiendo de los objetivos que se quieran cumplir se clasifican según el tipo jerarquías, funciones y actividades a desarrollar de forma cooperada y organizada, pues esto permitirá eficacia y un aumento en el rendimiento del personal.

Es recomendable que en cada organización exista un diseño claro de las funciones, acciones y tareas a realizar y quién es el responsable directo de cada una de ellas sin olvidarse que en un trabajo en equipo todos y todas son responsables de que estas se cumplan correctamente, entonces algunos de los tipos de organización más frecuentes son: (Franklin, 2007)

##### **d.a. Organización Lineal.**

Es de las estructuras mas simples que existen, la utilizaron los ejércitos y las iglesias de la época medieval, se basa en la autoridad lineal donde existe un superior al que todos los subalternos obedecen respetando siempre el organigrama piramidal establecido, es la más utilizada en empresas pequeñas puesto que tiene una estructura sencilla que puede ser fácilmente entendida por todos; y una de las desventajas es que por su estructura rígida se puede caer fácilmente en el autoritarismo.

##### **d.b. Organización Funcional.**

Aquí las tareas que se deben realizar son el centro de la organización, se compone de la autoridad funcional o dividida, donde el conocimiento es un punto destacado y la autoridad de un superior sobre sus subordinados es parcial, en la comunicación no existen intermediarios por lo que las decisiones a tomarse se agilizan considerablemente descentralizándolas de los cargos especializados; entre las

desventajas tenemos que se pueden dar problemas de delegación de autoridad y limitación de responsabilidades generando conflictos, y puede ser beneficiosa en el sentido que cada órgano es responsable de una actividad concreta mejorando la funcionabilidad de la empresa.

#### **d.c. Organización de Tipo Línea \_Staff.**

Es una mezcla de las dos anteriores buscando obtener las ventajas de ambas y reducir sus inconvenientes, dando lugar a una organización jerárquica consultiva. Los órganos de línea tienen autoridad lineal y escalada mientras que los órganos Staff se encargan de asesorar a los distintos departamentos, resulta beneficioso ya que tiene tanto la asesoría especializada como la autoridad única; pero también el empleado de línea puede pensar que el trabajador staff le está quitando prestigio y autoridad.

Ya para terminar con este apartado decir que solo estudiando cada caso en particular se podrá determinar si es conveniente o no su aplicación en una u otra empresa, dependiendo de sus características. Confrontar con: (Franklin, 2007)

## 3.2. CAPITULO II

### LAS COMPETENCIAS

#### a. QUE SON LAS COMPETENCIAS

El término competencia en el ámbito laboral, profesional y académico, tiene sus antecedentes hace varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia, primero relacionado con los procesos productivos en las empresas y básicamente en el campo tecnológico para luego con el tiempo irse implementando de manera mas general en el resto de procesos dentro de una organización.

Las competencias no son más que la declaración de un conjunto de habilidades y destrezas que se requieren para efectuar una tarea o función específica, basada en comportamientos y actitudes así como en aptitudes y conocimientos, que se observa directamente a través del rendimiento de un trabajador y es lo que le hace tener un desempeño superior a los demás, permitiéndole resolver problemas específicos de forma creativa e independiente y diversos contextos. (García Fraile, 2009)

Las competencias profesionales como antes se dijo son las tareas, roles y funciones que cumple un profesional para desarrollara adecuadamente su actividad laboral, ésta a su vez es el resultado de un proceso de capacitación y cualificación constante. Por su parte Cejas Yanes (2006) define que la competencia es un sistema de componentes, cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad que posee un individuo para desenvolverse eficientemente en su vida como ser social en todas las facetas.

Las competencias se realizan a través de habilidades, una competencia puede convertirse en varias habilidades para ponerlas en práctica en los distintos ámbitos; están asociadas a la movilización de saberes para articular el conocimiento al servicio del desenvolvimiento personal, intelectual, social, ciudadano y laboral.

### **a.a. Caracterización de las competencias.**

Algunas de las más importantes características de las competencias son las siguientes:

- Encierra un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes, coordinados e integrados, es decir el individuo debe “saber ser” y “saber estar” para el ejercicio profesional.
- Las competencias solo se pueden definir en acción, entonces, la competencia se observa en la movilización y aplicación de los recursos durante el transcurso de su desarrollo.
- No basta con verificar que los elementos son constitutivos de las competencias, hay que ir más allá y trabajar en la adquisición constante de habilidades y destrezas, el aprendizaje debe ser dinámico y se adquieren a lo largo de toda la vida.
- El contexto es clave en la definición de competencias, éstas no pueden separarse de las condiciones particulares en las que se evidencian o se van a desarrollar, sino que deben ser parte activa de ellas e interactuar mutuamente sin que sean excluyentes. (De la Fuente, 2003)

Finalmente hay que tener claro que las competencias son realmente efectivas solo cuando la persona es capaz de transferir lo aprendido a situaciones nuevas y agregar valor, involucrando tanto a quién aprende como a aquellos responsables por la gestión de los procesos, dándose condiciones para que el aprendizaje se convierta en competencia.

### **b. LAS COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN**

Teniendo ya claro que son las competencias ahora se intentará explicar la función que cumplen dentro de las organizaciones, básicamente lo que hacen es potencializar el capital humano en beneficio de los objetivos del puesto, área u organización, así como también desarrollar al ser humano.

Muchas empresas creen que sus empleados adquieren o aprenden competencias enviándolos a cursos o talleres de desarrollo de destrezas donde aprenden nuevas técnicas o habilidades que les ayudaran en su desempeño diario pero esto no es suficiente; puede ayudar a incrementar la base de conocimientos que ya tienen, pero no le ayudará si no tiene real interés en desarrollar capacidades distintas a las que ya posee. El que las personas tengan las competencias requeridas por el sistema organizacional es primordial para las organizaciones, ya que en dichas capacidades se basa la oferta de valor y las ventajas competitivas en los mercados.

Para que una organización pueda desarrollar un modelo adecuado de competencias debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- ✓ Visión estratégica y propósito de la organización.
- ✓ Procesos/ flujo de trabajo, o sea descripción de los procesos, actividades, funciones y tareas de las personas que se desempeñan con éxito en su puesto de trabajo.
- ✓ Sistemas/ estructuras de soporte, es decir recursos humanos, financieros, tecnológicos, materiales y gerenciales con los que cuentan los trabajadores para realizar su actividad.
- ✓ Competencias individuales y grupales.
- ✓ Aprendizaje, donde los empleados aprenden y la organización se beneficia de este aprendizaje.
- ✓ Contexto cultural, factor que determina el ambiente de la organización generando las condiciones socio-culturales que permitan elaborar y aplicar el modelo de competencias. (Tobón, 2010)

Ahora bien dentro de un mercado laboral cambiante y competitivo, las organizaciones exigen en los candidatos a un puesto de trabajo y a sus trabajadores no solo una buena formación académica en lo que a teoría se refiere sino también una serie de habilidades y competencias adicionales; los recién graduados son reclutados por las organizaciones para que sean los líderes más adelante y de ellos dependerá en gran medida en éxito o fracaso de la empresa por eso se evalúan cada vez más aspectos como:

1. Adaptabilidad y Flexibilidad
2. Iniciativa
3. Trabajo en Equipo
4. Comunicación
5. Experiencia
6. Educación en valores, respeto, solidaridad, generosidad y compromiso.

La mayoría de estas cualidades se pueden aprender pero otras como los valores por ejemplo ya vienen dadas de forma intrínseca, sin embargo todas serán muy valoradas por las organizaciones a la hora de escoger al candidato más idóneo para un puesto, el candidato ideal se hace a si mismo con el trabajo y formación constante.

Antes de continuar con los tipos de competencias anotar también las competencias genéricas de la UTPL pues con ellas se busca mejores estudiantes, mejores docentes y mejores investigadores.

### **COMPETENCIAS GENÉRICAS UTPL**

1. Vivencia de los valores universales del Humanismo Cristiano.
2. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
3. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
4. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión.
5. Capacidad de comunicación oral y escrita.
6. Capacidad de investigación.
7. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
8. Capacidad de aprender a aprender como política de formación continua.
9. Capacidad crítica y autocrítica.
10. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
11. Capacidad creativa e innovadora.
12. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
13. Capacidad de adaptación al cambio.
14. Capacidad para tomar decisiones.
15. Capacidad de trabajo en equipo.
16. Habilidades interpersonales.
17. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.

18. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
19. Capacidad para formular, diseñar y gestionar proyectos.
20. Compromiso con la calidad.
21. Capacidad de comunicación en el segundo idioma.
22. Habilidades en el uso de las tecnologías TIC'S.
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
24. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
25. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
26. Capacidad para conocer, valorar y fortalecer la identidad nacional.
27. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
28. Compromiso ético.
29. Capacidad de emprendimiento.
30. Motivación del logro.

### **c. TIPOS DE COMPETENCIAS**

Las competencias se pueden clasificar en varios tipos siendo las más importantes las mencionadas por G. Bunk y Leonard Mertens.

Según Mertens las Competencias se clasifican en:

#### **c.a. Competencias Genéricas.**

Referidas a un conjunto o grupo de actividades que se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales que tienen que ver con los diferentes ámbitos de producción, también se refieren a otras habilidades generales para trabajar en equipo y la habilidad de comunicación como por ejemplo: la capacidad o habilidad para la planificación entre otras.

#### **c.b. Competencias Específicas.**

Son los comportamientos que se relacionan de forma directa con la utilización de conceptos, teorías o habilidades propias de la titulación, destinadas a funciones o tareas específicas relacionadas con los aspectos técnicos que tienen que ver directamente con la ocupación y que no se transfieren fácilmente a otros contextos laborales como puede ser la operación de maquinaria específica por ejemplo.

**c.c. Competencias Básicas.**

Son la combinación de destrezas, conocimientos y actitudes adaptadas a los diferentes contextos, estas se relacionan con la formación que tiene o debe tener un individuo para determinado puesto de trabajo y dependerán del tipo de actividad que el postulante vaya a realizar, las competencias básicas son las que todas las personas debemos tener para un buen desarrollo personal siendo individuos activos e integrados en la sociedad.

Por otro lado Bunk clasifica las competencias de la siguiente manera:

**c.d. Competencias metodológicas.**

Corresponde a los niveles de conocimientos y de información requeridos para desarrollar una o más tareas aplicando el procedimiento adecuado, es decir: se debe ser metódico en su realización y así encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo, sabiendo reaccionar, resolviendo situaciones emergentes en el trabajo y encontrando nuevas vías de solución.

**c.e. Competencias Técnicas.**

Se refieren a las aplicaciones prácticas precisas para ejecutar una a o más tareas, son aquellas referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica, esta competencia es variable dependiendo del segmento tecnológico de una organización y saber utilizar los conocimientos y destrezas que se han aprendido durante el período de formación.

**c.f. Competencias Sociales.**

Tienen que ver con las relaciones sociales, la colaboración y comunicación con otras personas, son un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades o destrezas adquiridas que dan lugar a un buen nivel de desarrollo y actuación; en una organización es vital comunicarse de forma constructiva y participativa con el grupo. Las competencias sociales son aquellas aptitudes necesarias para tener un



comportamiento adecuado y positivo que permita afrontar eficazmente los retos de la vida diaria.

### **c.g. Competencias Participativas.**

Se refiere a participar en la organización del ambiente de trabajo tanto el inmediato como el del entorno, es la capacidad de organizar, decidir y aceptar responsabilidades. Las competencias participativas son bastante importantes si tenemos en cuenta que estas nos ayudan a interactuar con el resto del grupo sabiendo siempre como saber estar, se adquiere cuando la persona es capaz de relacionarse y participar con sus compañeros de trabajo en las acciones de equipo necesarias para su tarea profesional, permitiendo resolver problemas que se den en el ámbito laboral de forma flexible y autónoma.

Ya para terminar con este apartado indicar que independientemente de las competencias específicas que se requieran para un puesto de trabajo, existe un listado de 16 competencias universales que según (Mc Cauley, 1989) todo líder debe poseer:

1. Ser una persona de muchos recursos
2. Hacer lo que conoce, ser perseverante, asumir sus responsabilidades y saber trabajar tanto solo como en equipo.
3. Aprender rápido
4. Tener espíritu de decisión
5. Administrar equipos con eficacia
6. Crear un clima propicio para el desarrollo
7. Saber lidiar con sus colaboradores cuando tiene problemas
8. Estar orientado hacia el trabajo en equipo
9. Formar un equipo de talentos
10. Establecer buenas relaciones en la empresa
11. Tener sensibilidad
12. Enfrentar los desafíos con tranquilidad
13. Mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal
14. Autoconocerce
15. Tener buen relacionamiento
16. Actuar con flexibilidad

#### **d. LA GESTION POR COMPETENCIAS.**

En una sociedad donde cada vez se cambia y se exige más, las organizaciones encuentran mayores dificultades para lograr resultados satisfactorios, por esta razón deben buscar nuevas estrategias, herramientas, habilidades, conocimientos y actitudes que fortalezcan e impulsen la eficacia y productividad empresarial, en un contexto de desarrollo tanto para las personas como para la organización.

La gestión por competencias es un modelo de gestión que permite medir, desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes específicas para cada puesto de trabajo de una empresa, alineando procesos en acciones claves para el logro de los resultados individuales y empresariales. La gestión de recursos humanos por competencias es un modelo administrativo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, facilitando, simultáneamente, el desarrollo profesional de las personas (Alles, 2005).

Las organizaciones utilizan la gestión por competencias como una opción para hacerlas más competitivas, basándose en que el profesional más idóneo es aquel que además de conocimientos tiene habilidades, actitudes e intereses compatibles con su función, se trata de lidiar con lo que ocurre de forma cotidiana de tal manera que se posibilite la formación del capital humano de una empresa o institución.

##### **d.a Características de la Gestión por competencias**

1. Mejoran el rendimiento, el desempeño y la productividad de una organización
2. Identifica los conocimientos, las capacidades y las actitudes del equipo de trabajo
3. Mejora la capacidad de gestión y solución de problemas
4. Define cargos exitosos y las rutas adecuadas para conseguirlo
5. Evalúa la capacidad de las personas y define los planes de desarrollo individual
6. Amplia el alcance a la selección, compensación, promoción y formación

#### **d.b Pasos para implementar el Modelo de Gestión por Competencias (Fernández, 1999)**

- ❖ **Sensibilización.-** es decir buscar el compromiso de las personas que gerencian los puestos de trabajo, a través de métodos como las reuniones de presentación y discusión del modelo para el desarrollo y adquisición de nuevas competencias.
  
- ❖ **Análisis de los puestos de trabajo.-** una vez se haya logrado el compromiso de las personas clave se inicia una etapa en la que se pasa a verificar si los planes estratégicos de las áreas en particular son compatibles o no con la misión de la empresa, así como a realizar una descripción detallada de cada puesto de trabajo y las actividades que le corresponden a cada uno.
  
- ❖ **Definición del perfil de competencias requeridas.-** consiste en hacer una lista de las competencias que se requieren para cada área de trabajo y delinear con ello los perfiles de cada una.
  
- ❖ **Evaluación sistemática y redefinición de los perfiles.-** este apartado es fundamental para el éxito del modelo, la gerencia será responsable del acompañamiento y desarrollo de sus equipos identificando los puntos débiles y fuertes; también los colaboradores que demuestren mejor desempeño recibirán nuevos desafíos y estímulos para desarrollar nuevas competencias, de igual forma los que tengan un bajo desempeño podrán participar en programas de capacitación y desarrollo.

#### **d.c. Ventajas del Modelo de Gestión por Competencias (Alles, 2005)**

Casi todas las empresas u organizaciones invierten por lo menos una parte en el desarrollo de sus equipos, ya sea para suplir la falta de estrategias y evaluación del desempeño como para mejorar la formación de un capital intelectual, por eso la gestión por competencias aporta ventajas como:

- La posibilidad de definir perfiles profesionales que favorezcan a la productividad.
- Desarrollar equipos que posean las competencias que se necesitan en cada área específica.
- Identificar los puntos débiles para intervenir y así mejorar los resultados.
- Generar el desempeño en base a objetivos medibles, cuantificables y con posibilidad de observación directa.
- Aumentar la productividad y optimizar los resultados, es decir mejora el nivel de competencias empresarial.
- Concientizar a los equipos para que asuman la corresponsabilidad de su autodesarrollo.
- Maximiza el rendimiento gerencial, se desarrollan solo las competencias necesarias para alcanzar los objetivos.
- Permite conocer las capacidades actuales y futuras de las personas.
- Mejora la necesidad de crear valores en la organización.

### 3.3. CAPITULO III

#### EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES.

##### a. EL PSICÓLOGO.

La mayoría de las personas se siguen mostrando reacias a la hora de acudir a un Psicólogo y asocian esto con el hecho de reconocer que padecen desordenes mentales que no pueden controlar o resolver, tampoco se disfruta contando a un desconocido los problemas más íntimos y mostrándose tal cual se es, hablando de las frustraciones, obsesiones, complejos, inseguridades o debilidades que habitualmente se intentan ocultar o disimular.

La Psicología estudia la conducta y las motivaciones de la conducta, el porque las personas piensan, sienten o actúan de una u otra manera; entonces ser Psicólogo es ejercer el oficio de la Psicología integrando la teoría y la práctica, debe enfrentar problemas muy peculiares puesto que debe trabajar con seres humanos muy parecidos a él, y al estudiarlos de alguna forma se estudia también a si mismo, pues su instrumento de trabajo es muchas veces su propia personalidad.

El Psicólogo es un profesional especializado en el comportamiento humano que desarrolla su trabajo diario con personas que se encuentran en un momento difícil de su vida o que se enfrentan a una situación que requiere el análisis y asesoría de un especialista; por eso debe tener herramientas metodológicas y técnicas que le permitan realizar una correcta evaluación, establecer un diagnóstico y proponer un tratamiento para abordar los problemas de sus clientes y para ayudarlos a entender los motivos de su malestar. (www.red-psi.org)

##### a.a. Rol del Psicólogo.

Cumple varios roles o funciones importantes entre los cuales se pueden mencionar que es:

- Un bálsamo para las crisis de sus clientes

- Un orientador
- Un evaluador
- Mediador o conciliador

**a.b. Cualidades de un Psicólogo** ([www.papeles del psicólogo.es](http://www.papelesdelpsicologo.es))

Considero que el psicólogo entre sus cualidades personales, emocionales o intelectuales debe tener:

- Autoconocimiento, para evitar que su personalidad interfiera con su trabajo.
- Humildad, pues trabaja con las debilidades de la gente.
- Respeto por el cliente o paciente.
- Capacidad Intuitiva y ser capaz de leer entre líneas.
- Debe ser confiable en todas sus intervenciones.
- Debe estar académicamente bien formado y procurar un constante aprendizaje.
- Capacidad y don de servicio a los demás.

**b. SU FORMACIÓN ACADÉMICA (CLÍNICA, EDUCATIVA Y ORGANIZACIONAL)**

La formación académica que debe tener un psicólogo es muy variada, pues existen varias ramas, escuelas, corrientes psicológicas que se deben tener en cuenta, además de saber que esta es una ciencia que necesita ser constantemente actualizada, a continuación se describirá algunos enfoques y sus características.

**b.a. Área Clínica.**

Se encarga de los procesos patológicos del ser humano, estudia, diagnostica y brinda tratamiento a diversas enfermedades mentales y problemas emocionales, atiende problemas de conducta como el alcoholismo, drogadicción, trastornos conyugales, sexuales y asociados a las disfunciones cerebrales; el perfil académico determinado de la psicología clínica es el que tenemos a continuación: (Tobón, 2010)

- ✓ Manejo del conocimiento empírico y las teorías del comportamiento normal a la evaluación, comprensión y cambio de patrones anormales del comportamiento.

- ✓ Saber establecer una categoría diagnóstica para clasificar los trastornos mentales.
- ✓ Conocer el psiquismo, las conductas y la forma de relacionarse de los individuos.
- ✓ Saber administrar e interpretar pruebas psicológicas
- ✓ Conocimiento amplio de las distintas terapias y psicoterapias que se pueden aplicar.

#### **b.b. Área Educativa.**

Trata ámbitos educativos basándose en los conocimientos de la psicología Básica, estudia los procesos de aprendizaje, el ambiente escolar y la relación de estos con los procesos psicoemocionales de los educandos; así mismo interviene en los procesos psicológicos que afectan al aprendizaje; un psicólogo educativo ayuda a los estudiantes a elegir sus estudios y su futura profesión, diseña programas educativos, fortalece las herramientas de aprendizaje de los alumnos entre otras actividades. Para poder desarrollar esto la formación académica específica que se requiere es la siguiente: (Fernández, 1999)

- ✓ Conocimientos teóricos y prácticos sobre desarrollo cognitivo, moral, social y psicológico.
- ✓ Manejo de los distintos modelos de aprendizaje.
- ✓ Conocimiento de los principios y técnicas de motivación de la conducta y métodos de evaluación.
- ✓ Conocimiento de los métodos y estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- ✓ Conocimientos para dar orientación, asistencia, seguimiento a los problemas que se puedan dar en los docentes, alumnos y padres de familia de una institución

#### **b.c. Área Organizacional.**

Se dedica al ámbito de los recursos o talento humano, selección, formación, capacitación del personal de una empresa, condicionar el mejor trabajo de la empresa, trata de los fenómenos psicológicos que se refieren al comportamiento, los sentimientos, las actitudes, los valores de la persona y su proceso de desarrollo, pero

siempre en el contexto de una organización, debe entonces tener formación académica concreta en: (Barrionuevo, 2009)

- ✓ Técnicas de manejo de personal, aplicación de entrevistas grupales e individuales, tanto las estructuradas como las no estructuradas.
- ✓ Comportamiento organizacional y sus implicaciones psicológicas.
- ✓ Selección, evaluación y orientación del personal.
- ✓ Manejo de conflictos y resolución de los mismos.
- ✓ Técnicas de desarrollo e impulso del personal
- ✓ Saber y efectuar análisis, descripción y evaluación de puestos y de desempeño

### **c. COMPETENCIAS ADQUIRIDAS ACADÉMICAMENTE.**

Los cambios en los sistemas educativos, la introducción masiva de la tecnología en las organizaciones, las diferencias culturales son algunos de los problemas que tienen los graduados a la hora de encontrar trabajo, por eso la presencia de buenas competencias académicas se ha hecho fundamental para mejorar sus posibilidades. Las empresas cada vez más requieren profesionales cualificados académicamente pero que también tengan pensamiento creativo, resolución de problemas o habilidades comunicativas.

La evaluación de las competencias requeridas para el ejercicio de la profesión tiene una gran actualidad, su importancia radica en las mejoras que se puedan hacer en los procesos de formación inicial y permanente, estas competencias académicas se construyen en los dos ámbitos formativos tanto en el contexto profesional aplicado y en la formación universitaria; es decir el perfil de competencias específicas de un profesional incluye tanto elementos tipo input (rasgos de personalidad, capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes) como elementos de tipo output (competencias y subcompetencias).

Las competencias para ejercer la profesión son definidas como un conjunto de conocimientos académico profesionales, los dos necesarios para una buena formación profesional, las competencias son comportamientos que llevan implícitos aprendizajes de orden conceptual o sea el saber de hechos conceptos y principios, procedimental



es decir saber hacer, y actitudinal entendido como el querer saber y querer saber hacer esto implica entonces actitudes, valores y normas.

Entre las principales competencias que un Psicólogo adquiere académicamente tenemos:

Conocimiento Académico (De la Fuente, 2003a, pág.37).

- a. Hechos, conceptos principios, identificación de fenómenos y problemas
- b. Principios, teorías, Modelos explicativos
- c. Objetivos, fines de la evaluación e intervención
- d. Estrategias de resolución de problemas
- e. Investigación de problemas académicos
- f. Interés por las habilidades psicológicas practicas, terapéuticas, preventivas, educativas.
- g. Conocimiento de orden teórico - aplicado: deductivo
- h. Pensamiento académico centrado en lo conceptual, es decir identificación, evaluación e intervención de problemas.

Conocimiento profesional (De la Fuente, 2003a, pág.39).

- a. Hechos de la realidad Profesional, normativas, datos directos.
- b. Saber para qué, qué, cómo, cuándo, dónde y a quién, evaluar e intervenir
- c. Gusto por el conocimiento científico profesional de modelos, teorías, investigaciones, evaluaciones, intervenciones
- d. Conocimiento de orden aplicado – practico: inductivo
- e. Toma de decisiones para la resolución de problemas

Por último decir que las competencias académicas es todo aquello que el estudiante debe saber relacionado con su profesión y su aplicación significativa para crear conocimiento mediante lo adquirido; cabe recalcar que no solo estas competencias le ayudaran y guiarán para ser un buen profesional, también requiere competencias adicionales como: calidad humana, empatía, honestidad, honradez entre otras varias que le servirán para ejercer su labor profesional de forma ética y humana.

#### **d. NICHOS LABORALES: NICHOS LABORALES ACTUALES Y NUEVOS.**

Un nicho laboral es 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. Esta entonces formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible, es decir un intercambio de servicios.

Hay muchos factores que intervienen en la creación de nuevos nichos laborales como la sociedad, localización, necesidades a satisfacer, recursos, este suele estar influenciado y regulado por el Estado a través del Derecho Laboral que garantice la confluencia entre la demanda y oferta de empleo; ahora describiremos algunos de los nichos laborales actuales y nuevos para los Psicólogos.

##### **d.a. Nichos Laborales Actuales.**

El área con mayor campo de trabajo para un psicólogo es la Clínica, pero no es la única donde desarrolla su aporte y labor profesional, a continuación se describirán algunas de las salidas laborales más comunes que se tienen en la actualidad para este profesional. ([www.empresario.com](http://www.empresario.com))

1. Psicología educativa, básicamente trabajan con alumnos de Instituciones Educativas en los Departamentos de Orientación y Bienestar estudiantil DOBE.
2. Recursos Humanos y Psicología de las Organizaciones, busca mejor el rendimiento del personal en una organización, incrementando la productividad y mejorando la satisfacción con el puesto de trabajo.
3. Psicología Social y Comunitaria, trabajan sobretodo en el ámbito público, desarrollando programas par grupos en situación de vulnerabilidad.
4. Psicología Experimental, trabajan en universidades como docentes y en centros de investigación para obtener nuevos conocimientos de cómo trabaja el cerebro.
5. Psicología Clínica, en hospitales públicos, clínicas privadas, centros de salud, consultorios particulares, fundaciones, instituciones sociales.

#### **d.b. Nichos Laborales Nuevos.**

Estos son creados por la necesidad de adaptarnos mejor a un mundo que cambia constantemente, algunas de las posibles salidas laborales o nuevos nichos de empleo que tienen los Psicólogos para su inserción profesional tienen que ver con especialidades como:

1. Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional, ayudan a las personas a identificar sus intereses en función a su experiencia laboral, formación, habilidades y características personales, para así poder determinar donde tendría más posibilidades de trabajo.
2. Psicólogo Escolar, cada vez más las escuelas necesitan profesionales en la salud mental que ayuden a los niños y sus familias con los problemas emocionales y escolares que puedan tener.
3. Consejero Personal, ayudan a las personas con una gran variedad de problemas ya sean familiares, emocionales o adicciones.
4. Consejero Genético, ayudan a proporcionar información sobre trastornos genéticos y planificación familiar a las parejas y familias.
5. Psicólogo Forense, brindan sus conocimientos a la investigación criminal y el derecho, aunque parezca que ya es una opción laboral actual este campo no está desarrollado como se espera este más adelante.
6. Psicólogo de la Ingeniería, investigan como las personas, las máquinas y otras tecnologías interactuamos.
7. Psicólogos del Deporte, atienden a los deportistas en temas como la motivación para el entrenamiento y el logro de máximo rendimiento en momentos decisivos o el afrontar las lesiones.
8. Especialista en Educación Especial, trabajan con los maestros para ayudar a escolares que tengan dificultades de aprendizaje o algún tipo de discapacidad.

Confrontar con Revista electrónica Psychology. Diez Opciones de Futuro para los Psicólogos (Alonso Peña, 2009)

## 4. METODOLOGIA

### 4.1. Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación constituye el plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en la investigación y que responde a las preguntas de la misma. La investigación es no experimental pues no se realiza manipulación de variables; transversal porque los datos se cogen en un momento único; es exploratoria ya que se trata de una exploración inicial en un momento único; y es descriptiva porque se investiga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Finalmente se hace un análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados obtenidos a través de las encuestas realizadas a las instituciones para obtener resultados.

Es decir busca dar respuesta a interrogantes como:

1. ¿La inserción Laboral del Psicólogo es necesaria en las Instituciones del País?
2. ¿Qué competencias necesita tener para su inserción Laboral?
3. ¿Los psicólogos están ocupando sus nichos reales de trabajo?
4. ¿Existen nuevos nichos laborales para los Psicólogos?
5. ¿Qué competencias nuevas debe desempeñar el Psicólogo para su inserción Laboral?
6. ¿Sus nichos laborales están siendo ocupados por personas con otros perfiles?

Esta investigación es necesaria para determinar si el psicólogo esta ocupando los nichos laborales para los que ha sido formado o si hay otros profesionales cumpliendo las tareas que debería realizar un psicólogo, así mismo descubrir nuevos espacios laborales donde pueda ejercer su profesión y de esta manera saber que competencias necesita adquirir profesionalmente para su inserción

Mediante ésta se podrá conocer las características de las Instituciones Educativas, Clínicas y Empresariales del Ecuador, sus circunstancias, su necesidad y posición para contratar o no los servicios de un profesional en Psicología dentro de su Organización, también se pretende identificar si existen nuevos nichos laborales para su inserción y desarrollo profesional.

## 4.2. Participantes

La población investigada comprende Instituciones de Salud Mental, Educativas y Empresariales ubicadas en todo el territorio Nacional, a continuación se hará una breve descripción de las mismas:

10 Instituciones de Salud Mental de estas 5 se encuentran en la Provincia de Cotopaxi cantón Latacunga, 3 en la Provincia de Manabí cantón Pedernales y 2 en la Provincia de Pichincha cantón Quito.

10 Instituciones Educativas que se encuentran en la Provincia de Cotopaxi, de las cuales 5 están en la ciudad de Latacunga y 5 en el Cantón Pujilí.

10 Instituciones Empresariales, 6 en la provincia de Cotopaxi 5 en la ciudad de Latacunga y una en Pujilí, 2 en la Provincia de Pichincha en la ciudad de Quito y 2 en Manabí en el cantón Pedernales.

Para terminar 5 Instituciones Alternas ubicadas en la Provincia de Cotopaxi 4 en el Cantón Pujilí y 1 en el Cantón Salcedo.

## 4.3. Instrumentos

Los datos de esta investigación se recogen mediante la aplicación del Instrumento “Diagnóstico de Competencias requeridas por las instituciones para los Psicólogos”, fue diseñado por el equipo de investigación del CEP de la UPTL, basándose en las competencias levantadas por la Europsy (2010) que establece los requerimientos de formación para psicólogos, será aplicado a las personas encargadas de cargos estratégicos en las Distintas Instituciones de Salud Mental, Educativas, Empresariales y Alternas a las que se acuda.

Existen 4 versiones del instrumento que se aplicaran dependiendo del tipo de institución que se evalué, siendo realmente sencilla su aplicación permitiendo de esta forma obtener la información de forma correcta para su posterior análisis, el instrumento está estructurado de la siguiente manera:

Una primera parte donde se hace referencia a los datos de identificación de las Instituciones, así como el cargo que ocupa la persona encuestada, el número de personal entre otros, datos que son importantes para conocer de mejor manera el tipo de Institución o posibles nichos laborales.

La segunda parte compuesta por las preguntas 1, 3 y 4, con esta información conoceremos todo lo que se refiere a la inserción laboral del Psicólogo, la apertura que tiene el profesional dentro de esta organización, las posibles funciones que debería cumplir y además saber quién esta ocupando los nichos laborales que debería o puede ocupar el Psicólogo.

Y la tercera parte donde se hace referencia explícita de las competencias y la necesidad de las mismas en la institución, así como saber si estas las desempeña o no el Psicólogo y si la Institución conoce las funciones que el psicólogo debe realizar dentro de la misma.

#### **4.4. Recolección de Datos**

En este apartado se describe el procedimiento seguido para la recolección de datos, como ya se ha mencionado anteriormente la investigación de campo se realizó a nivel nacional tanto en Instituciones de Salud mental, Educativas, Empresariales además de algunas Alternativas para poder identificar la Competencias que se requieren de los psicólogos para su inserción laboral

Ahora bien el proceso fue un poco complicado debido principalmente a que por diversos motivos no se pudo realizar las encuestas en una sola ciudad sino que fue en varias, lo primero que se hizo fue contactar personalmente con las posibles instituciones a visitar para obtener el visto bueno y así posteriormente poder aplicar la encuesta a la persona encargada de contratar el personal o que conozca las necesidades y este capacitada para facilitar la información requerida.

Algunas instituciones principalmente las Empresariales se negaron a colaborar aduciendo que por políticas de la Empresa no pueden facilitar cierta información que consideran confidencial, en estos casos se busco otras alternativas; en las Instituciones Educativas no hubo mayor problema, cuando el director no podía facilitar

la información derivó a alguien del DOBE que conozca perfectamente el funcionamiento y necesidades del establecimiento; en las Instituciones de Salud mental el problema principal estaba en encontrar precisamente instituciones que contarán con área de salud mental y que además quisieran colaborar, generalmente a quién se designaba para contestar el cuestionario era a la persona encargada de ese departamento y que conocía sus necesidades; y finalmente las instituciones alternativas fueron las de mayor acceso, aquí no se encontró impedimento alguno para la colaboración.

El siguiente paso fue concretar una cita para la aplicación del cuestionario, algunas instituciones prefirieron contestarlo inmediatamente, otras que se les dejara el documento y pasar otro día a recogerlo y ciertas indicaron otra fecha para la aplicación, no hubo comentarios negativos ni falta de comprensión sobre el instrumento de investigación, en este proceso investigativo se desarrollaron también destrezas que son necesarias para un correcto desempeño profesional, además con éste podremos tener un panorama real de los nichos laborales a los que podemos acceder y las competencias que nos serán requeridas.

## 5. RESULTADOS OBTENIDOS

### 5.1. ¿Existe la necesidad de los psicólogos en el campo Institucional del Ecuador?

#### Instituciones Alternas (tabla 1)

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



#### Instituciones Empresariales (tabla 2)

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



#### Instituciones de Salud Mental (tabla 3)

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





### Instituciones Educativas (tabla 4)

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



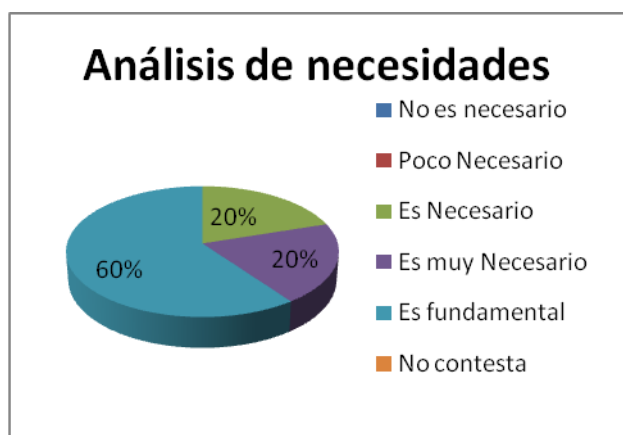
De lo observado anteriormente se puede aseverar que si existe la necesidad de los Psicólogos dentro del campo institucional del Ecuador, en las instituciones alternas y educativas se indica mayoritariamente (100%) la necesidad del psicólogo, las empresas mejoran paulatinamente su interés con respecto a esta necesidad, y las instituciones de salud mental sugieren también un nivel elevado de interés en que el psicólogo forme parte de su institución.

### 5.2. Competencias Requeridas por los tipos de Instituciones en el país.

#### Análisis de necesidades

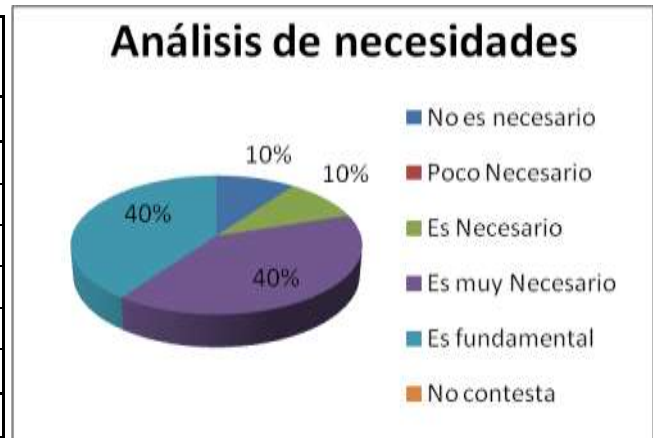
Instituciones Alternas: (tabla 5)

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



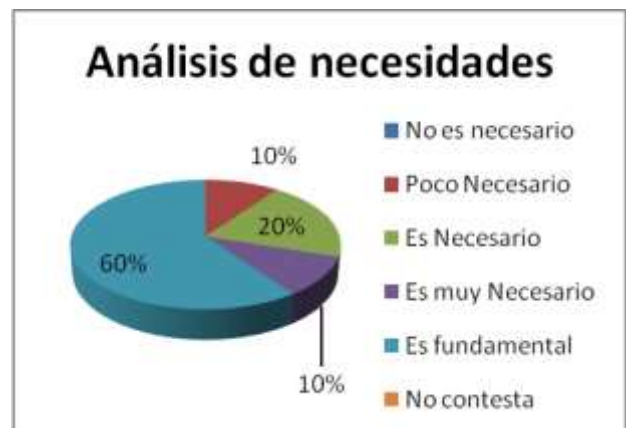
Instituciones de Salud Mental: (tabla 6)

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



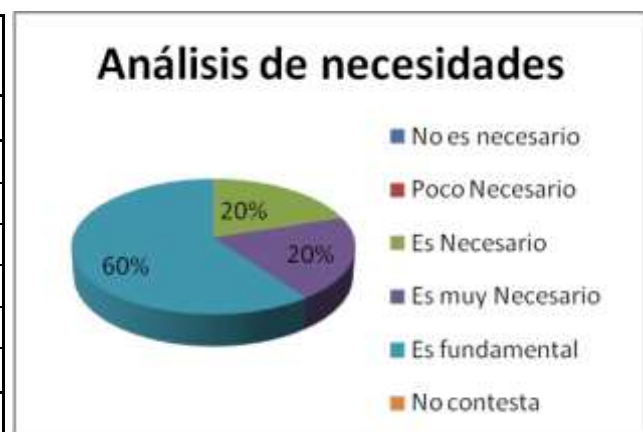
Instituciones Educativas: (tabla 7)

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



Instituciones Empresariales: (tabla 8)

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



En cuanto a esta competencia se puede concluir entonces que las instituciones en general consideran que el análisis de necesidades es fundamental, sin embargo podemos observar que existe gran dispersión en cuanto a los porcentajes, lo que nos indica el desconocimiento en las mismas de la real importancia que tiene la adquisición de esta competencia para el buen funcionamiento de sus organizaciones.

### Establecimiento de Objetivos

Instituciones Alternas: (tabla 9)

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



Instituciones de salud Mental: (tabla 10)

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



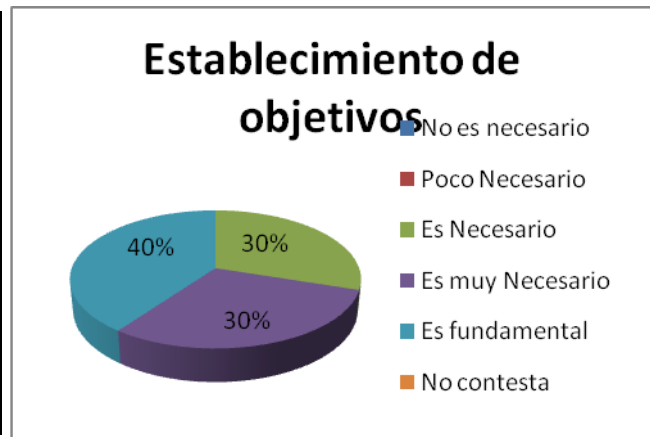
Instituciones Educativas: (tabla 11)

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 12)

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



Para concluir, referente al establecimiento de objetivos, el 40% de las instituciones alternas, el 40% de las de salud mental, el 30% de las educativas y el 30% de las empresariales ve esta competencia como necesaria, pero nuevamente se observa gran variedad en los porcentajes sobre todo en las instituciones educativas dejando ver el desconocimiento que existe con respecto a esta competencia.

## Evaluación Individual

Instituciones Alternas: (tabla 13)

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	2	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



Instituciones de Salud mental: (tabla 14)

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



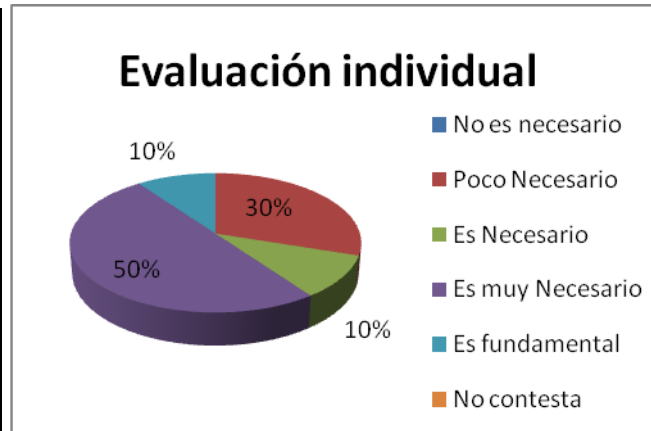
Instituciones Educativas: (tabla 15)

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



Instituciones Empresariales: (tabla 16)

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	3	30
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	1	10
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



De lo observado en cuanto a la evaluación individual, el mayor porcentaje se distribuye así: el 40% de las instituciones alternas, el 40% de las de salud mental donde se ve la mayor dispersión de porcentajes lo cuál indica el desconocimiento de la importancia de esta competencia, el 60% de las educativas y el 10% de las empresariales considera que esta competencia es fundamental.

### Evaluación de Grupo

Instituciones Alternas: (tabla 17)

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	80
Es fundamental	1	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



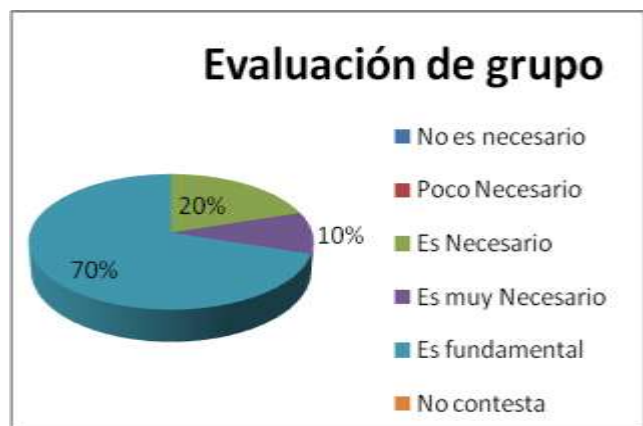
Instituciones de Salud Mental: (tabla 18)

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



Instituciones Educativas: (tabla 19)

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



Instituciones Empresariales: (tabla 20)

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



Entonces en términos generales para el 80% del as instituciones alternas, el 40% de las de salud mental, el 10% de las educativas y el 40% de las empresariales la evaluación de grupo es muy necesaria, vemos también que en el caso de las instituciones empresariales es donde más se nota la falta de conocimiento y aplicación de esta competencia.

### Evaluación Organizacional

Instituciones Alternas: (tabla 21)

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	80
Es fundamental	1	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



Instituciones de Salud Mental: (tabla 22)

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





Instituciones Educativas: (tabla 23)

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	20
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 24)

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

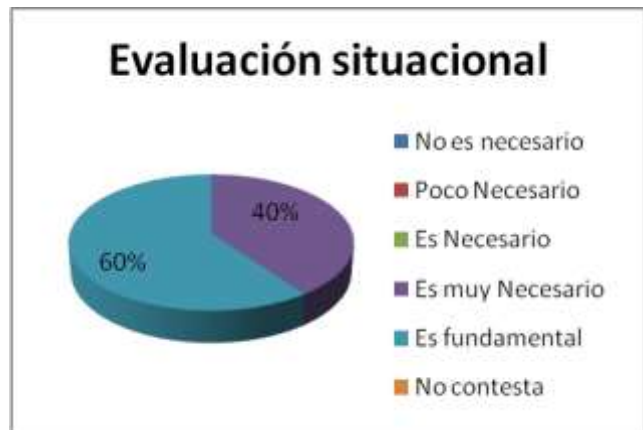


Por lo visto en las tablas, se concluye que para el 80% de las instituciones alternas, el 50% de las instituciones de salud mental, el 10% de las educativas y el 30% de las empresariales la evaluación organizacional es considerada como muy necesaria, así mismo vemos que nuevamente los porcentajes están bastante divididos sobretodo dentro de las instituciones empresariales, es decir se desconoce la importancia de esta competencias.

## Evaluación Situacional

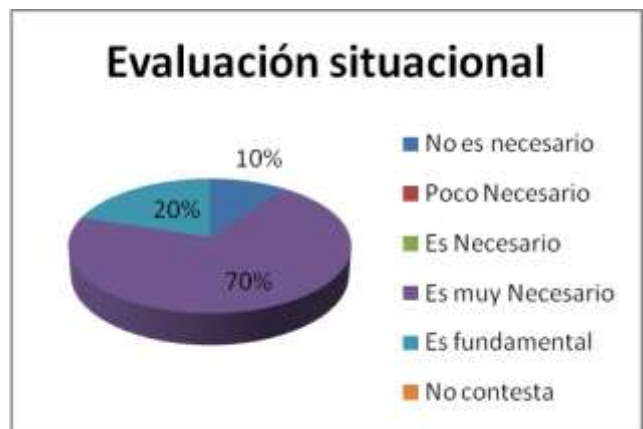
Instituciones Alternas: (tabla 25)

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	3	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



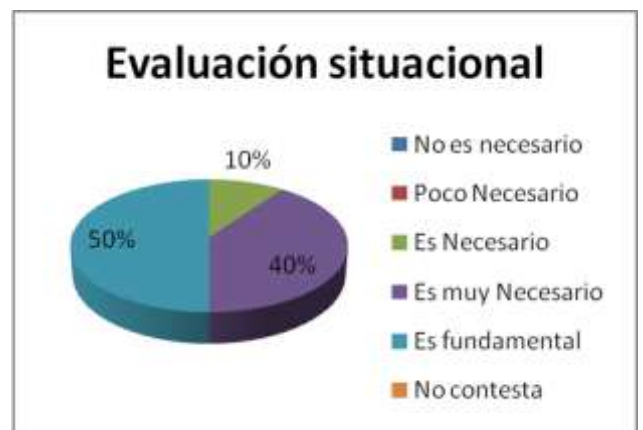
Instituciones de Salud Mental: (tabla 26)

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



Instituciones Educativas: (tabla 27)

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 28)

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



Como conclusión, la evaluación situacional es muy necesaria para el 40% de las instituciones alternas, para el 70% de las de salud mental, para el 40% de las educativas y para el 40% de las empresariales, donde se ve más variedad en las respuestas es dentro de las instituciones empresariales nuevamente.

### Definición de servicios o productos y análisis de requisitos

Instituciones Alternas: (tabla 29)

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	2	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



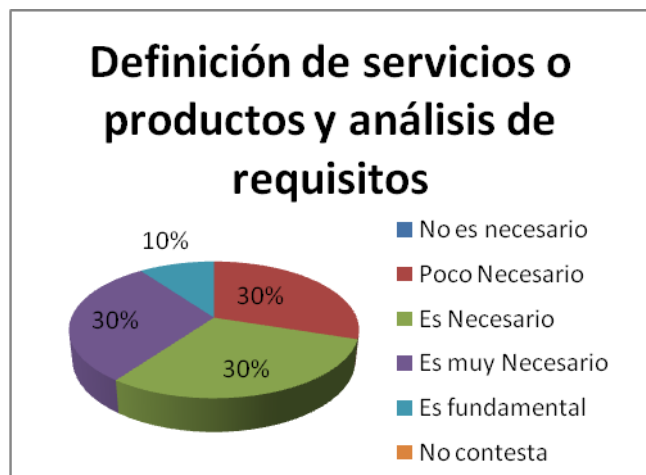
Instituciones de Salud Mental: (tabla 30)

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Educativas: (tabla 31)

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	3	30
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	1	10
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 32)

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	3	30
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

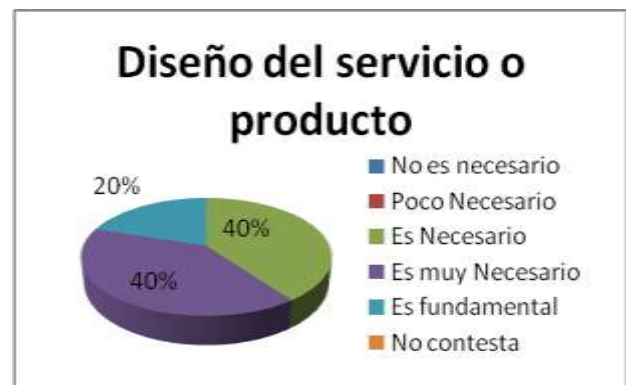


Con respecto a esta competencia, anotar que para el 40% de las instituciones alternas, el 30% de las de salud mental, el 30% de las instituciones educativas y el 50% de las instituciones empresariales la definición de servicios o productos y análisis de requisitos es muy necesaria, se ve también que en todas las instituciones hay variedad en las respuestas denotando el poco conocimiento que existe en las mismas con respecto a la importancia de ésta competencia.

### Diseño del Servicio o Producto

Instituciones Alternas: (tabla 33)

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



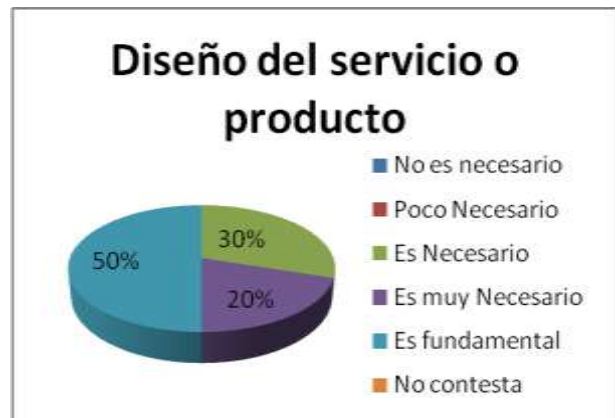
Instituciones de Salud Mental: (tabla 34)

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Educativas: (tabla 35)

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



Instituciones Empresariales: (tabla 36)

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

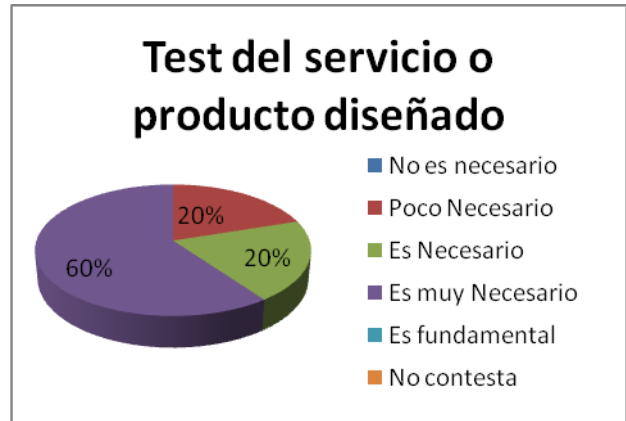


Como vemos en las tablas, en cuanto al análisis de esta competencia, el 20% de las instituciones alternas, el 50% de las instituciones educativas, el 50% de salud mental y el 30% de las instituciones empresariales indican que esta competencia es fundamental para sus organizaciones, y una vez más se ve la gran variedad en cuanto a las respuestas dadas al momento de indicar o puntuar la importancia de la misma dentro de las instituciones.

## Test del Servicio o Producto Diseñado

Instituciones Alternas: (tabla 37)

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



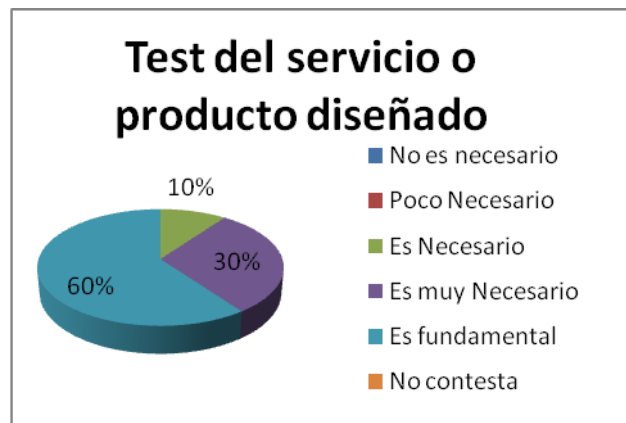
Instituciones de Salud Mental: (tabla 38)

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	20
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Educativas: (tabla 39)

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>





Instituciones Empresariales: (tabla 40)

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Para concluir en lo referente al test del servicio diseñado o producto diseñado, esta competencia es vista como muy necesaria para el 60% de las instituciones alternas, para el 20% de las instituciones de salud mental, para el 30% de las instituciones educativas y para el 30% de las instituciones empresariales. Donde existe mas dispersión en las respuestas en dentro de las instituciones de Salud Mental y las Empresariales.

### Evaluación del Servicio o Producto

Instituciones Alternas: (tabla 41)

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	1	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>





Instituciones de Salud Mental: (tabla 42)

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



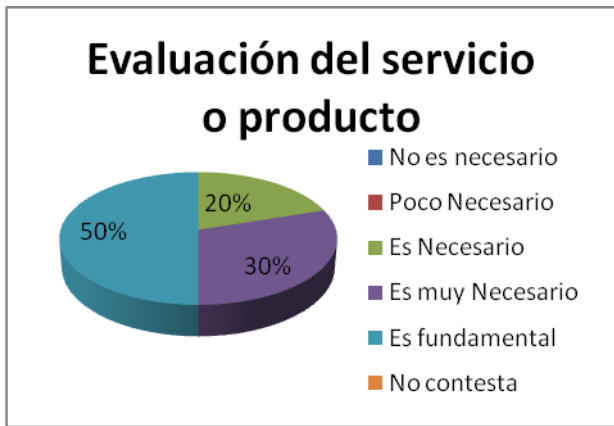
Instituciones Educativas: (tabla 43)

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



Instituciones Empresariales: (tabla 44)

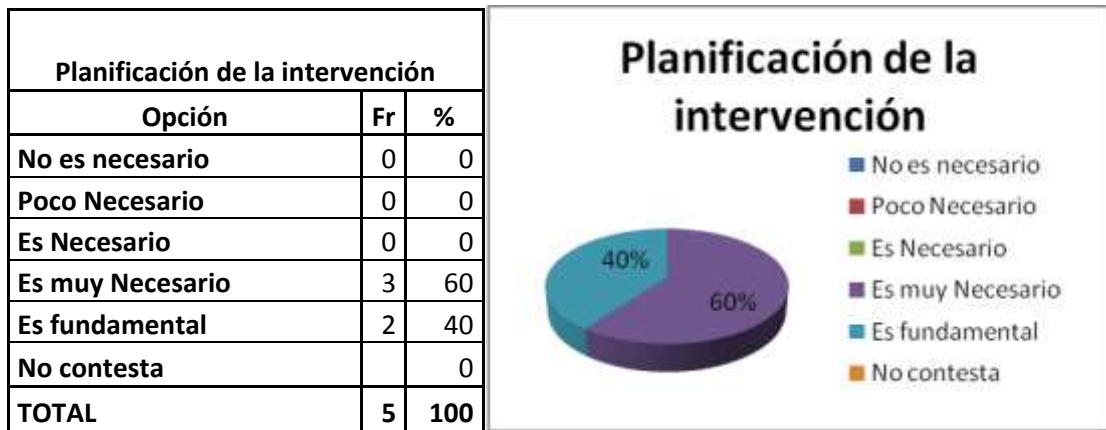
Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



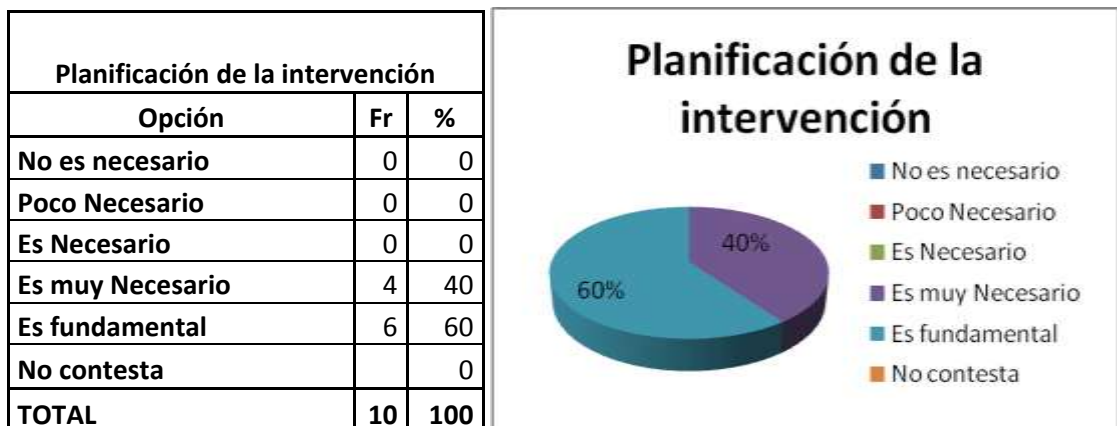
En términos general para el 60% de las instituciones alternas, el 50% de las instituciones de salud mental, el 40% de las instituciones educativas y el 30% de las instituciones empresariales esta competencia es muy necesaria para el desarrollo de sus organizaciones, igual que en las anteriores competencias se ve que los porcentajes están bastante repartidos dentro de las instituciones al momento de puntuar la importancia de ésta competencia lo que denota nuevamente su desconocimiento.

### Planificación de la Intervención

Instituciones Alternas: (tabla 45)

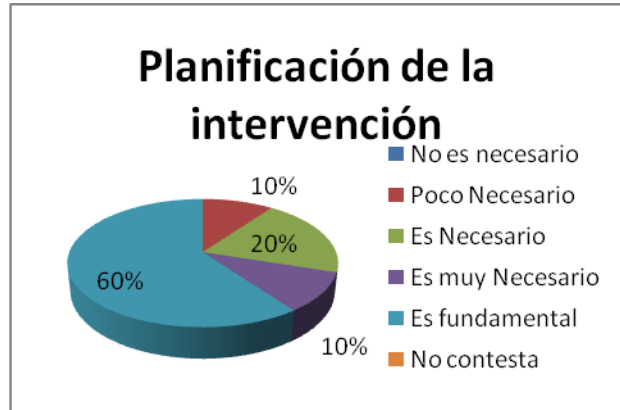


Instituciones de Salud Mental: (tabla 46)



Instituciones Educativas: (tabla 47)

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 48)

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Entonces como se ha podido observar para el 40% de las instituciones alternas, el 40% de las empresariales, el 60% de las instituciones de salud mental, y el 60% de las educativas considera que realizar una planificación de la intervención es fundamental para sus organizaciones, esto en términos generales, sin embargo se puede observar que tanto en las instituciones educativas como en las empresariales hay una gran división de opiniones en lo referente a la importancias de esta competencia para el buen desenvolvimiento de sus organizaciones.

## Intervención Directa Orientada a la Persona

Instituciones Alternas: (tabla 49)

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	60
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



Instituciones de Salud Mental: (tabla 50)

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Educativas: (tabla 51)

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 52)

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



Concluyendo, para el 40% de las Instituciones alternas, el 70% de las instituciones empresariales, el 40% de las instituciones de salud mental y el 20% de las instituciones educativas esta competencia es muy necesaria, en este caso dentro de las instituciones de salud mental es donde más repartidos están los porcentajes en cuando a la importancia que ésta tiene dentro de la misma.

### Intervención Directa orientada a la Situación

Instituciones Alternas: (tabla 53)

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



Instituciones de Salud Mental: (tabla 54)

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Educativas: (tabla 55)

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	2	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 56)

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



Se concluye entonces que para el 60% de las instituciones alternas, el 40% de las de Salud Mental, el 40 de las Instituciones educativas y el 50% de las Instituciones Empresariales la intervención directa orientada a la Situación es muy necesaria, no obstante vemos también que una vez más dentro de las instituciones educativas y empresariales los porcentajes en cuanto a la importancia están bastante repartidos, siendo esto indicativo del desconocimiento de los beneficios de su implementación.

### Intervención Indirecta

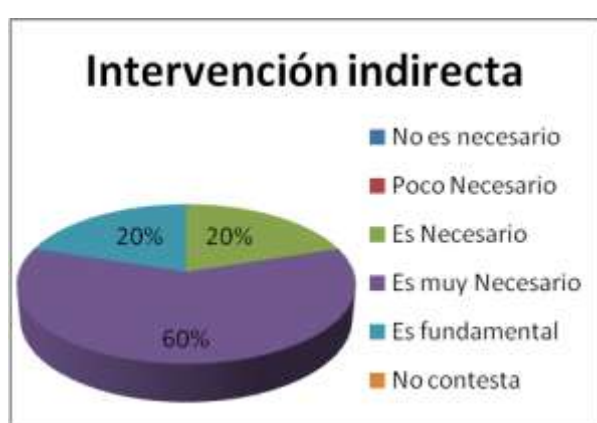
Instituciones Alternas: (tabla 57)

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	80
Es fundamental	1	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



Instituciones de Salud Mental: (tabla 58)

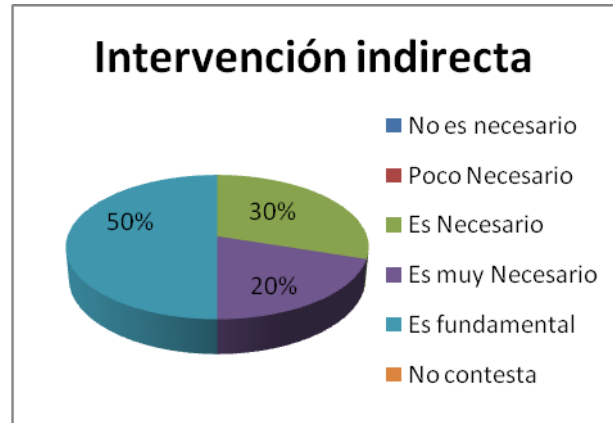
Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	2	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>





Instituciones Educativas: (tabla 59)

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 60)

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	2	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



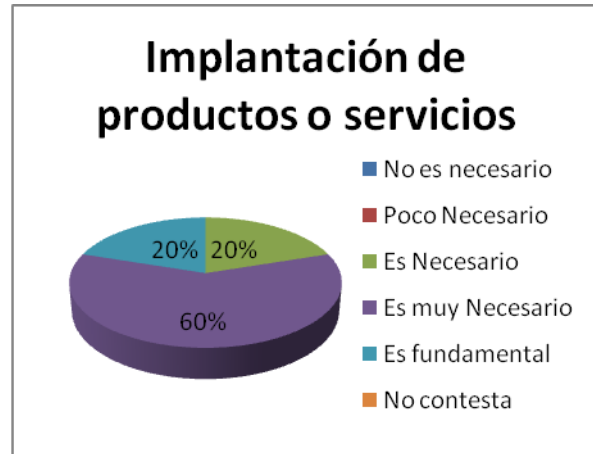
En cuanto a la intervención indirecta, el 80% las instituciones Alternas, el 60% de las Instituciones de Salud Mental, el 60% de las Instituciones empresariales y el 20% de las instituciones educativas la ven como una competencia muy necesaria para sus organizaciones, donde mas diversidad hay en cuanto a la importancia de la mismas es dentro de las instituciones educativas y sobretodo en las instituciones empresariales, dejando ver una vez mas su falta de conocimiento en lo referente a la importancia de incluir estas competencias dentro de sus organizaciones.



## Implantación de Productos o Servicios

Instituciones Alternas: (tabla 61)

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



Instituciones de Salud Mental: (tabla 62)

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



Instituciones Educativas: (tabla 63)

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	2	20
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	2	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 64)

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

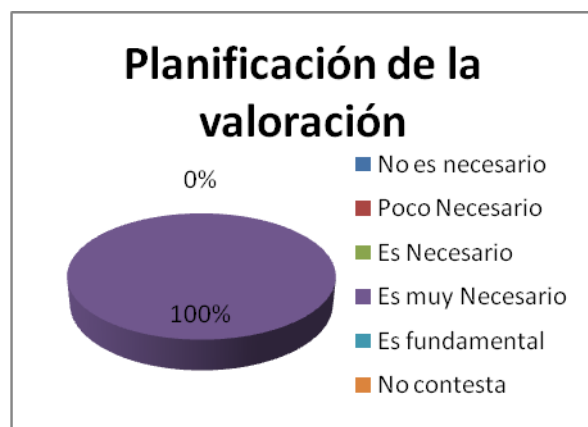


Para concluir, en cuanto a la implantación de productos o servicios donde más dispersión hay en cuanto a los porcentajes es dentro de las instituciones educativas y empresariales, de forma general entonces el 60% de las instituciones alternas, el 60% de las instituciones de salud mental, el 30% de las instituciones educativas y el 30% de las instituciones empresariales consideran esta competencia como muy necesaria para el buen funcionamiento de sus organizaciones.

### Planificación de Valoración

Instituciones Alternas: (tabla 65)

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	100
Es fundamental	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



Instituciones de Salud Mental: (tabla 66)

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



Instituciones Educativas: (tabla 67)

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



Instituciones Empresariales: (tabla 68)

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

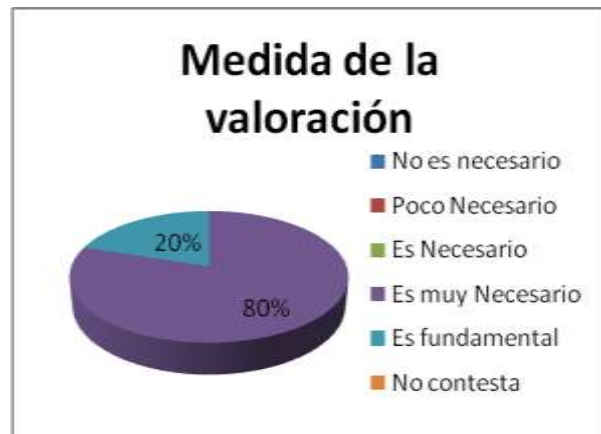


Como conclusión, para el 100% de las instituciones alternas, el 50% de las instituciones de salud mental, el 30% de las instituciones educativas, y el 30% de las instituciones empresariales concuerdan en que esta competencia es muy necesaria para sus organizaciones, lo que hay que destacar en este caso es que solo las instituciones alternas tienen real conocimiento de la importancia de esta competencia, el resto de instituciones como se puede ver tienen valoraciones distintas con respecto a su utilidad.

### Medida de Valoración

Instituciones Alternas: (tabla 69)

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	80
Es fundamental	1	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



Instituciones de Salud Mental: (tabla 70)

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Educativas: (tabla 71)

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



Instituciones Empresariales: (tabla 72)

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Como conclusión, para el 80% de las instituciones alternas, el 40% de las instituciones de salud mental, el 30% de las instituciones educativas, y el 40% de las instituciones empresariales están de acuerdo en que esta competencia es muy necesaria para sus organizaciones, nuevamente quienes tienen más dificultad para indicar la importancia de ésta y donde se ve mayor dispersión en las respuestas es dentro de las instituciones educativas y empresariales.

## Análisis de Valoración

Instituciones Alternas: (tabla 73)

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	80
Es fundamental	1	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



Instituciones de Salud Mental: (tabla 74)

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Educativas: (tabla 75)

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



Instituciones Empresariales: (tabla 76)

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



Para concluir, en relación a esta competencia, decir que para el 80% de las instituciones alternas, el 20% de las instituciones de salud mental, el 20% de las instituciones educativas, y el 60% de las instituciones empresariales ésta es muy necesaria, vemos una vez más que son las instituciones educativas y empresariales las que tienen más dificultad para determinar que tan importantes son las competencias, lo que nos indica su desconocimiento en cuanto a la utilización y aplicación de éstas dentro de sus organizaciones.

### Proporcionar Retroalimentación

Instituciones Alternas: (tabla 77)

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>





Instituciones de Salud Mental: (tabla 78)

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



Instituciones Educativas: (tabla 79)

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Empresariales: (tabla 80)

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>





Proporcionar retroalimentación es fundamental para el buen funcionamiento de las instituciones, en las tablas podemos observar que para el 60% de las instituciones alternas, el 80% de las instituciones de salud mental, el 40% de las instituciones educativas, y el 50% de las instituciones empresariales proporcionar retroalimentación es fundamental esto de forma general, sin embargo vemos también que los porcentajes están bastante repartidos indicando esto que aún no se tiene pleno convencimiento de su verdadera utilidad.

### Elaboración de Informes

Instituciones Alternas: (tabla 81)

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	2	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



Instituciones de Salud Mental: (tabla 82)

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Instituciones Educativas: (tabla 83)

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



Instituciones Empresariales: (tabla 84)

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



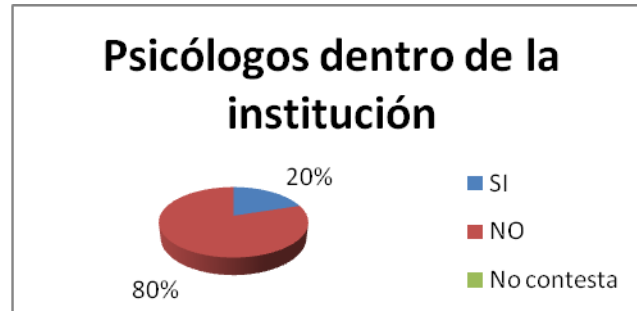
Como conclusión, en relación a esta competencia decir como se observa en los gráficos que para el 40% de las instituciones alternas, el 40% de las instituciones de salud mental, el 60% de las instituciones educativas, y el 30% de las instituciones empresariales elaborar informes es fundamental, aunque al igual que en las anteriores competencias podemos ver que no existe un criterio bien definido dentro de las instituciones en cuanto a su utilidad e importancia real.

### 5.3. Nichos Laborales del Psicólogo Existentes en el Ecuador

Instituciones Alternas: (tabla 85)

¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

3.1		
Opción	Fr	%
SI	1	20
NO	4	80
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



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

Respuesta	Frecuencia
Peritos psicológicos	1
En tropa	1
Personal Operativo	1
Diferentes disciplinas deportivas	1
Talento Humano	1

Como se observa, el 80% de las instituciones alternas indica que no tiene un psicólogo trabajando dentro de su institución, pero como vimos anteriormente el 100% si contrataría uno en las distintas áreas que requieren atención o apoyo psicológico como se ve en el cuadro.

Instituciones de Salud Mental: (tabla 86)

¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

3.1		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



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

Respuesta	Frecuencia
centro de Protección de derechos	2
En todo el Hospital	1
Área Médica	1
Terapia Ocupacional	1
Área Psicopedagógica	1
Área Familiar	2
Área de Apoyo	1
Área Vivencial	1
Protección de Derechos	1
proyectos de atención a grupos vulnerables	1
Área Preventiva	1

El 70% de las instituciones de salud mental si tiene contratado un psicólogo y el 90% si considera que es importante contar con sus servicios en áreas en las que todavía no existe presencia de éste profesional pero que si es necesaria para su buen funcionamiento.

Instituciones Educativas: (tabla 87)

¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

3.1		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



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

Respuesta	Frecuencia
DOBE	9
Educación para la Sexualidad	1
Orientación Vocacional	1
En el nivel Superior	1
Área de maestros	1

El 90% de las Instituciones Educativas cuentan con un psicólogo, y el 100% si considera que es importante hacerlo especialmente para trabajar en áreas que sirvan para orientar a los alumnos, padres de familia y docentes .

Instituciones Empresariales: (tabla 88)

¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

3.1		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



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

Respuesta	Frecuencia
Área de Personal	6

El 50% de las Instituciones Empresariales si cuenta con los servicios de un profesional en Psicología, y para el 60% si es importante contar con uno dentro de su organización sobretodo en el área de personal, cabe recalcar que el 50% de éstas no considera que sea necesario un psicólogo para mejorar su productividad.

Para resumir entonces decir que los principales nichos laborales para los psicólogos se encuentran distribuidas de la siguiente manera: un 20% en las instituciones alternas, luego un 50% en las instituciones empresariales, seguidas por un 70% en las clínicas y finalmente un 90% en las instituciones educativas.

#### **5.4. Necesidades de Formación para el Psicólogo detectadas por las Instituciones.**

Las principales competencias que requieren las instituciones Alternas son:

1. Análisis de necesidades
2. Evaluación situacional
3. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos
4. Proporcionar retroalimentación
5. Evaluación de grupo

Las necesidades que las instituciones de salud mental señalan como muy necesarias o fundamentales son:

1. Análisis de necesidades
2. Establecimiento de objetivos
3. Evaluación individual
4. Evaluación de grupo
5. Diseño del producto

Las necesidades que las instituciones Educativas resaltan como muy necesarias o fundamentales son:

1. Análisis de necesidades
2. Evaluación individual
3. Evaluación organizacional
4. Evaluación situacional
5. Diseño del producto

Las necesidades que las instituciones Empresariales consideran como muy necesarias o fundamentales son:

1. Análisis de necesidades
2. Establecimiento de objetivos
3. Evaluación del servicio o producto
4. Planificación de la intervención
5. Implantación de productos

## 6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Antes de empezar con el análisis de resultados es importante indicar que esta investigación se realizó a nivel nacional para identificar las competencias que son requeridas tanto las instituciones Educativas, Empresariales, de Salud Mental, así como también en algunas instituciones Alternas para la inserción laboral de los psicólogos; las instituciones evaluadas no están ubicadas en la misma provincia por lo que los resultados y conclusiones obtenidos no están limitados a un solo tipo de población, las limitaciones encontradas han sido principalmente la no participación en la investigación por parte de algunas organizaciones, y que en ocasiones algunas se negaron inicialmente a facilitar información que es importante para este proceso.

Vemos que el trabajo se ha convertido en un bien primordial y a veces escaso debido a las crisis, la inestabilidad laboral y económica, trabajar no siempre resulta fácil hay que tomar en cuenta factores donde intervienen las relaciones interpersonales y sociales, como indica (Latorre, 2009) la necesidad social del trabajo es esencial porque mediante este se obtiene o produce algo ya sea económico, algún proceso de estudio, investigación o creación convirtiéndose todos estos en una necesidad social que hay que satisfacer.

Dicho esto se pasará al análisis propiamente dicho, como hemos visto un psicólogo es aquel profesional especializado en el comportamiento humano y que diariamente trabaja con personas, pues bien no siempre es éste profesional el que realiza esta labor dentro de las organizaciones sino que hay otros profesionales ocupando estos nichos laborales, aún así la mayoría de las instituciones coincide en que es importante contar con los conocimientos de éste para mejorar la calidad de sus servicios o para el buen desarrollo y crecimiento de sus organizaciones, ahora analizaré por separado cada tipo de Institución.

En el caso de las instituciones Alternas que también forman parte de la investigación podemos ver que el 100% estima necesario contar con un Psicólogo dentro de su institución puesto que ayudaría a mejorar el rendimiento del personal y la obtención optima de resultados, saben exactamente en que área los ubicarían y cuáles serían las funciones que éstos deben desempeñar, el 90% no cuenta con un Psicólogo principalmente debido a la falta de recursos económicos y a que estos puestos los

están ocupando otros profesionales que no conocen realmente sus necesidades y que no les pueden prestar la ayuda que requieren, esto quiere decir que pese a la clara necesidad y el interés de contar con un psicólogo dentro de sus organizaciones no tienen el apoyo gubernamental necesario ni los recursos para hacerlo, por lo que se ven en la obligación de recurrir a otros profesionales no cualificados para esta actividad o a suplantar funciones para de alguna manera poder satisfacer las necesidades más básicas de sus clientes.

Quienes están ocupando estos perfiles profesionales son los administradores o ingenieros comerciales entre otros, pero lo que realmente necesitan son peritos Psicológicos, psicólogos organizacionales, psicólogos deportivos, psicólogos clínicos; porque serán estos los únicos capacitados para realizar tareas de evaluación y tratamiento, orientación psicológica, gestión del talento humano, creando y manteniendo un buen ambiente laboral y psicológico, mejorado las relaciones interpersonales tanto en la tropa, personal operativo, deportistas y el resto del personal,

Para las Instituciones de Salud Mental si existe la necesidad de los psicólogos, de hecho un 90% así lo afirma, básicamente porque cuentan con áreas específicas que requieren de su presencia para poder mantener una buena salud mental de los pacientes o solicitantes del servicio, permitiendo solucionar conflictos tanto internos de cada institución como de las personas que requieren la atención, el que los psicólogos trabajen dentro de las instituciones de salud mental incide directamente en su buen funcionamiento debido a que son estos los encargados de hacer que se cumplan con los objetivos previamente establecidos, además serán los responsables de diseñar y desarrollar mecanismos que ayuden a mejorar y mantener la salud mental de los pacientes así como del personal que trabaja en la institución, esto queda demostrado cuando (Tobón, 2010) indica que dentro de la formación y las competencias que deben tener los psicólogos necesariamente se deben incluir las nombradas anteriormente.

Quienes están ocupando estos puestos son principalmente los psiquiatras que en muchas ocasiones cumplen funciones para las que no están capacitados brindando de esta manera un servicio a medias donde los resultados obtenidos no son los más



adecuados, igualmente quienes se ocupan de la gestión del personal en estas instituciones son los administradores que se limitan al manejo de nómina. (Tabla nº 3).

En el caso de las Instituciones Educativas que son las que tratan ámbitos de la psicología básica nos podemos dar cuenta que el 100% esta de acuerdo en la importancia y sobretodo en la necesidad que tienen de contar con un psicólogo al interior de sus Instituciones, saben cuáles son sus competencias y la importancia de estas para la ayuda a los alumnos principalmente, pero también a la familia y al personal docente, porque son estos los encargados de llevar a cabo un trabajo preventivo especialmente con los alumnos para prevenir posibles dificultades y ayudándoles a solucionar conflictos que se les puedan presentar tanto en su vida estudiantil, familiar y social, de esta manera se les estará dando una orientación y acompañamiento real.

Estas Instituciones además por ley están obligadas a contratar personal que ayude a mantener el bienestar estudiantil puesto que la Psicología Educativa (Fernández, 1999), estudia los procesos de aprendizaje, el ambiente escolar y la relación de estos con los procesos psicoemocionales de los educandos, de igual manera interviene en los procesos psicológicos que afectan al aprendizaje, casi siempre son psicólogos educativos los que laboran en estas instituciones pero en algunas podemos ver se encuentran ocupando estos nichos orientadores vocacionales, trabajadores sociales, maestros e incluso religiosos; ante esta realidad es innegable que la presencia de un psicólogo en las instituciones educativas es de vital importancia pues contar con los servicios especializados de éste profesional garantiza el poder brindar la ayuda que necesita el alumnado, con respecto a este tema los técnicos coinciden en afirmar que la función principal que debe cumplir un psicólogo con los educandos es el de llevar a cabo procesos de prevención mediante un trabajo continuo y conjunto con alumnos, padres de familia y maestros.

Para finalizar con estos resultados se analizaran las instituciones Empresariales que de dedican al ámbito de los recursos o talento humano, selección, formación, capacitación del personal de una empresa a la vez que condiciona el mejor trabajo dentro de la organización y trata los fenómenos psicológicos que se refieren al comportamiento, sentimientos, actitudes y valores de la persona y su proceso de desarrollo dentro de la institución según(Barrionuevo, 2009), aquí se ve que el 60%

esta de acuerdo en que si existe la necesidad de contratar un Psicólogo que pueda manejar adecuadamente el personal no solo en lo referente a nómina sino también que ayude al la consecución de objetivos cuidando siempre del bienestar de sus trabajadores y el progreso de la organización, pero esto no es un norma general porque hay instituciones que no consideran que fomentar un buen ambiente laboral sea necesario para la organización, es decir existe el desconocimiento de la importancia de algunas competencias; lo que sucede dentro de estas organizaciones es que existe el temor a que los psicólogos se conviertan en jueces que pasen a valorar o cuestionar sus vidas y relaciones personales poniendo en evidencia sus conflictos.

Se conoce que quienes ocupan estos perfiles profesionales son Ingenieros comerciales, administradores de empresas, o economistas, dicen sentirse menos presionados ya que éstos profesionales se dedica exclusivamente a tratar problemas vinculados a la organización sin hacer valoraciones que tengan implicación emocional, éstas instituciones son las mas reticentes a la hora de contratar psicólogos porque afirman que no son fundamentales para la consecución de objetivos institucionales y que tampoco ayudan a tomar decisiones que les sean beneficiosas para el crecimiento de las mismas.

La formación académica que deben tener quienes se encarguen del manejo del personal dentro de las organizaciones empresariales debe estar basado en el conocimiento de técnicas de manejo de personal, comportamiento organizacional y sus implicaciones psicológicas, manejo de conflictos y resolución de los mismos, técnicas de desarrollo e impulso de los trabajadores y tener la capacidad para efectuar análisis, descripción y evaluación de los puestos de trabajo y su desempeño.

La evaluación de las competencias que se requieren para ejercer una profesión radica su importancia en las mejoras que se pueden hacer en los procesos de su formación inicial y permanente, es decir las competencias para ejercer una profesión se definen como un conjunto de conocimientos académico profesionales que llevan implícitos aprendizajes de orden conceptual o dicho de otro modo el saber, y actitudinal entendido como el querer saber y querer saber hacer.

Las competencias son importantes dentro de las instituciones ya que estas no son otra cosa que las habilidades y destrezas que permitirán efectuar tareas específicas mediante aptitudes y conocimientos académicos y profesionales para resolver problemas y cumplir con objetivos establecidos, dicho esto se analizarán las distintas competencias que requieren las instituciones en el Ecuador.

En las Instituciones Alternas veremos cuáles son las principales competencias que se requieren dentro de las mismas

Como competencias fundamentales se destacaron:

- Análisis de necesidades
- Evaluación situacional
- Definición de servicios o productos y análisis de requisitos
- Proporcionar retroalimentación

Muy Necesarias:

- Establecimiento de objetivos
- Evaluación individual
- Evaluación de grupo
- Evaluación organizacional
- Diseño del producto
- Test del servicio o producto diseñado
- Evaluación del servicio o producto
- Planificación de la intervención
- Intervención directa orientada a la situación
- Intervención indirecta
- Implantación de productos o servicios
- Planificación de valoración
- Medida de valoración
- Análisis de valoración
- Elaboración de informes

Estas son competencias que permiten a la organización mejorar los comportamientos y actitudes laborales para trabajar en equipo mejorando la comunicación. Son las que ayudan directamente a conseguir los objetivos marcados por la organización, todas están dirigidas a mejorar el rendimiento tanto del personal como a poder obtener los mejores resultados independientemente de la naturaleza de estas organizaciones, se busca poder satisfacer todas las necesidades y ofrecer un servicio que sea de calidad, esto se da porque independientemente del tipo de servicio que ofrezcan lo que buscan es satisfacer las necesidades de sus clientes y para ello necesitan conocer y aplicar ampliamente las competencias que señalan como fundamentales o necesarias.

Por este motivo vemos entonces que las instituciones alternas requieren competencias que están relacionadas con el buen manejo de las relaciones interpersonales así como aquellas que permitan alcanzar los objetivos en el menor tiempo posible y brindando además un buen servicio.

Instituciones de Salud Mental tienen como objetivo específico brindar apoyo psicológico a los individuos que así lo requieran, dicho esto las competencias que consideran fundamentales o muy necesarias para ellos son:

- Análisis de necesidades
- Establecimiento de objetivos
- Evaluación individual
- Evaluación de grupo
- Diseño del producto
- Test del servicio o producto diseñado
- Planificación de la intervención
- Intervención directa orientada a la Persona
- Análisis de valoración,
- Proporcionar Retroalimentación

Con todas estas competencias que no son más que la declaración de un conjunto de habilidades y destrezas que se requieren para efectuar una tarea o función específica, lo que buscan es conocer de forma más directa las necesidades de los individuos y la manera en la que se puede brindar una mejor ayuda optimizando los recursos y potenciando las fortalezas, sabiendo siempre cuál es el objetivo final y como

alcanzarlo, todo esto basándose en comportamientos y actitudes así como en aptitudes y conocimientos.

Esto se da porque los psicólogos dentro de las instituciones de Salud mental están llamados a estudiar, diagnosticar y tratar los procesos patológicos del ser humano, así como los problemas emocionales y diversas enfermedades mentales, para poder hacerlo necesitan tener conocimiento amplio del uso y aplicación de competencias que le permitan un manejo del conocimiento teórico y práctico de las teorías del comportamiento anormal, sabiendo establecer categorías diagnósticas para la clasificación de trastornos mentales y su posterior tratamiento

Las Instituciones Educativas tienen una población específica y las competencias que se requieren para los psicólogos que allí trabajen van encaminadas precisamente a satisfacer las necesidades principalmente de sus alumnos diseñando programas educativos y fortaleciendo las herramientas de aprendizaje ayudándolos a tomar mejores decisiones, entonces las competencias que consideran fundamentales o muy necesarias de mayor a menor son:

- Análisis de necesidades
- Evaluación individual
- Evaluación organizacional
- Evaluación situacional
- Diseño del producto
- Test del producto o servicio diseñado
- Planificación de la intervención
- Intervención directa orientada a la persona
- Intervención indirecta
- Planificación de la valoración
- Medida de la valoración
- Proporcionar retroalimentación
- Elaboración de informes

Como vemos nuevamente las competencias requeridas como en las anteriores instituciones están dirigidas a satisfacer las necesidades de quienes solicitan el servicio entonces son competencias específicas y genéricas, por lo cual se hace

primordial conocer que es lo que necesitan, saber con que recursos cuentan, que es lo que se debe hacer para alcanzar los objetivos que se planifiquen, realizar la intervención y finalmente evaluar si esta fue efectiva o no, porque como hemos dicho anteriormente el trabajo del psicólogo en estas instituciones debe ser de prevención antes que de tratamiento y constatando que los profesionales deben tener amplios conocimientos sobre el desarrollo cognitivo, moral, social y psicológico de los alumnos en este caso( competencias sociales), pero también los padres de familia y docentes ya que están involucrados directa o indirectamente.

Y dentro de las Instituciones Empresariales donde se precisan operaciones dirigidas a la obtención del producto y se combinan los medios técnicos, humanos y financieros hay distintos tipos de actividades que se dirigen a la obtención de algún fin, puede ser ofrecer algún tipo de servicio, gestionar el talento humano, reconocer nuevos mercados, solucionar conflictos dentro de la organización o incentivar a sus trabajadores para obtener mejores resultados y cumplir con las metas que tiene establecidas, entonces éstas coinciden en indicar que las competencias fundamentales que requieren por parte de los psicólogos son:

- Análisis de necesidades
- Establecimiento de objetivos
- Evaluación del servicio o producto
- Planificación de la intervención
- Implantación de productos o servicios
- Planificación de la valoración
- Medida de valoración
- Proporcionar retroalimentación

Lo que se logra con estas competencias es que la organización establezca los lineamientos correctos que se deben seguir para poder dar a sus clientes un servicio o producto adecuado a sus necesidades con beneficios validos para ambas partes, porque la finalidad de este tipo de instituciones es precisamente la oferta y demanda de servicios o productos a cambio de un beneficio sea éste del tipo que sea.

Se puede ver entonces que nuevamente se repiten algunas de las competencias que ya vimos en los otros tipos de instituciones, lo primordial es nuevamente conocer las

necesidades de los clientes, establecer los objetivos que se quieren alcanzar, evaluar si es viable y planificar el proceso, hacer una valoración de los objetivos alcanzados, esto permitirá mejorar el ambiente laboral, alcanzar los objetivos en el menor tiempo posible y corregir mediante la retroalimentación los posibles inconvenientes.

Como se ha podido observar hay competencias que se repiten en los cuatro tipos de instituciones dentro de éstas hay competencias genéricas que están relacionadas con los comportamientos laborales, competencias específicas que requieren ciertos tipos de habilidades técnicas, competencias básicas donde se combinan destrezas conocimientos y actitudes que ayudarán a adaptarse mejor a los distintos contextos organizacionales, competencias metodológicas que busque siempre aplicar el procedimiento adecuado a cada situación, todas estas competencias en conjunto serán las que permitan a las instituciones llegar a cumplir todos los objetivos y así poder brindar a sus clientes, pacientes o usuarios un servicio o producto de calidad.

La aplicación de competencias en la UTPL esta dirigida hacia la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, teniendo capacidad de abstracción, análisis y síntesis sobre el área de estudio y la profesión con capacidad crítica y autocrítica y con habilidades que le permitan desarrollarse profesionalmente, comparándolas con competencias de otros autores vemos que en su mayoría son bastante similares porque las competencias lo que buscan principalmente es mejorar la calidad humana y técnica de los profesionales en aras de brindar un mejor servicio a sus potenciales clientes.

Un nicho laboral no es otra cosa que una nueva alternativa de trabajo independiente que se crea para satisfacer una necesidad que surge en una comunidad y tiene una buena perspectiva de mercado, los factores que intervienen en la creación de nichos laborales son la sociedad, la localización, las necesidades a satisfacer, los recursos con que se cuentan, se sabe que el área con mayor apertura para los psicólogos es la clínica pero no es la única, ahora veremos algunos nicho laborales que se han descubierto después de esta investigación.

Las Instituciones que mayor apertura dan a la inserción laboral de los psicólogos son las Educativas y las de Salud mental debido a que ya cuentan con departamentos que tienen áreas específicas de atención psicológica, por otro lado las que menos apertura

dan son las alternas y Empresariales porque todavía existe cierta negativa aunque cada vez menos a que estos profesionales se encarguen sobretodo del manejo del talento humano o porque en algunas organizaciones no cuentan con los recursos para hacerlo aunque sean necesarios.

Bien, en el caso de las instituciones educativas que son las que de todas dan mayor apertura a la inserción laboral del psicólogo decir que el 100% considera importante contratar los servicios profesionales de éste y que el 90% si tiene contratado uno ya que lo consideran importante porque independientemente de las actividades habituales que debe realizar contribuye también a la ayuda interdisciplinaria, aporte humano y profesional y además presta ayuda alas familias en la solución de conflictos que se puedan presentar y que estén en este caso afectando al bienestar del estudiante.

Las Instituciones educativas que básicamente trabajan con alumnos de las instituciones educativas dentro de los departamentos de orientación y bienestar estudiantil dependiendo del número de alumnos cuentan con más de un psicólogo u orientador que están ubicados principalmente en departamentos como el DOBE o Inspección General en áreas que necesitan ayuda ya sea para la solución de conflictos, toma de decisiones, apoyo y orientación como puede ser en el área de educación para la sexualidad, orientación vocacional, área de apoyo familiar o área de maestros, dentro de éstas áreas cumplen las siguientes funciones de:

- Orientador
- Planificador guía
- Talleres para padres
- Prevención del alcoholismo
- Acompañamiento al docente
- Bienestar bio-psico-social del alumno

Luego están las Instituciones de Salud Mental que también con un 70% brindan apertura a la contratación de psicólogos y un 90% además considera que si es importante hacerlo básicamente porque poseen áreas dedicadas a la salud mental, sin embargo hay instituciones como Alcohólicos anónimos o Narcóticos anónimos que brindan apoyo psicológico y terapéutico pero que no siempre estiman que sea



imprescindible que lo haga un psicólogo pero si necesario, se los considera entonces importantes porque ayudan a mantener la salud mental, permite solucionar conflictos mediante la toma de decisiones dando orientación psicológica, psicoterapia, terapia ocupacional, terapia de grupo, supervisando funciones y brindando apoyo en el área psicopedagógica, afectiva y social, en el área médica, área psicopedagógica, familiar, vivencial, preventiva, o en el área de proyectos de atención a grupos vulnerables; los departamentos en los que se encuentran trabajando son:

- Desarrollo comunitario
- Departamento técnico
- Psicología
- Aula de apoyo psicoterapéutico
- Hospitalización y consulta externa
- Derechos humanos
- Proyectos sociales
- Departamento médico

Dentro de estas áreas se aplicarán competencias como el manejo del conocimiento empírico y las teorías del comportamiento humano y de sus procesos patológicos, estudiando, diagnosticando y tratando las diversa enfermedades mentales y problemas emocionales, se podrá establecer una categoría diagnóstica para clasificar los trastornos mentales mediante el análisis de necesidades, establecimiento de objetivos, evaluación individual y grupal, planificación e intervención para finalmente proporcionar retroalimentación a sus clientes.

Después tenemos las instituciones Empresariales donde el 60% considera que si es importante contratar un psicólogo pero solo el 50% dan la apertura para que esto suceda porque consideran que ayuda a mejorar el rendimiento del personal, ayuda a alcanzar los objetivos de la institución, o porque permite solucionar conflictos dentro de la misma; los que no estiman necesario contratar un psicólogo afirman que este tipo de organizaciones no poseen áreas dedicadas a la salud mental y que el trabajo de gestión del talento humano lo pueden hacer otro tipo de profesionales como los ingenieros comerciales o administradores entre otros, porque estos se limitaran a realizar un trabajo de gestión del personal, de recursos técnicos y materiales sin entrar a valorar aspectos personales de cada individuo.

Dicho esto en las Instituciones donde si se cuenta con psicólogos estos están trabajando en el departamento de talento humano dentro del área de personal y cumpliendo funciones mediante la solución de conflictos, planificación, selección y gestión de personal, capacitación, análisis de necesidades, evaluación y motivación, que vendrían a ser competencias genéricas, específicas, básicas y sociales, tareas para las que si están capacitados, a diferencia de otros profesionales que ocupan estos nichos, que si bien es cierto pueden hacerlo no es para lo que están formados o no poseen formación complementaria que les permita no solo manejar una nómina sino también poder gestionar correctamente el recurso humano de la institución que si no es el principal es uno de los más importantes; aquí se aplican competencias como la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, capacidad de resolución de conflictos, trabajo en equipo, motivación al logro entre otra.

Finalmente tenemos las instituciones alternas que son las que menos apertura dan a la contratación de psicólogos, pese a que el 100% considera que si es importante su presencia solo el 20% de las mismas cuenta con un psicólogo dentro de sus organizaciones.

Esto considero es debido a la diferencia de actividades que posee cada una de ellas, habrá algunas instituciones para las que contar con un psicólogo sea muy necesario como ocurre con las federaciones deportivas que requieren psicólogos deportivos y que su ayuda permitiría mejorar el rendimiento de sus deportistas, sin embargo hay instituciones para las que no es imprescindible pero si necesario para mejorar algunas de las condiciones en las que trabajan y que además les ayudaría a resolver conflictos que se puedan presentar de forma eventual, las funciones que realizarán serán de evaluación y tratamiento, orientación psicológica y crear y mantener un buen clima laboral dentro de áreas relacionadas con peritos psicológicos, tropa, personal operativo, diferentes disciplinas deportivas y el departamento de Talento Humano, los profesionales que creen pueden realizar esta labor son:

- Psicólogos
- Psiquiatras
- Psicólogos deportivos
- Psicólogos industriales

- Ingenieros en RRHH
- Administradores de empresa

Hemos visto que muchas de las competencias se repiten en casi todas las Instituciones puesto que la gestión por competencias es un modelo de gestión que permite medir, desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes específicas para que cada puesto de trabajo se alinee en acciones concretas para el logro de resultados personales y organizacionales, esto nos permite a la vez saber que tipo de formación requieren de los Psicólogos las instituciones para poder contratarlos y que su desempeño dentro de las mismas sea óptimo.

Instituciones Alternas; las competencias que mayor puntuación obtuvieron son:

1. Análisis de necesidades
2. Evaluación situacional
3. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos
4. Proporcionar retroalimentación
5. Evaluación de grupo

Lo que esto nos indica es que las instituciones alternas requieren profesionales que tengan formación relacionada con el reconocimiento de las necesidades que sus clientes tienen tomando en cuenta la situación y el contexto en el que se encuentran, porque esto les permitirá determinar y aplicar los mejores métodos para alcanzar los resultados que se precisan.

Instituciones de Salud Mental, las competencias más requeridas son:

1. Análisis de necesidades
2. Establecimiento de objetivos
3. Evaluación individual
4. Evaluación de grupo
5. Diseño del producto

En este caso lo que se busca son profesionales con formación teórica y práctica en lo referente a los procesos de comportamiento psicológico, conocimientos para

establecer categorías de diagnósticos tanto individuales como grupales, con conocimientos para evaluar, diagnosticar, diseñar y tratar los distintos tipos de trastornos que se puedan presentar en un individuo y a la vez poder planificar como desarrollar todos estos procesos, que tengan un amplio conocimiento de las diferentes terapias y psicoterapias que se pueden aplicar para la ayuda y bienestar tanto psicológico como familiar de quienes solicitan el servicio.

Instituciones Educativas resaltan como competencias fundamentales las siguientes:

1. Análisis de necesidades
2. Evaluación individual
3. Evaluación organizacional
4. Evaluación situacional
5. Diseño del producto

Para las instituciones educativas todas las competencias lo que buscan a través de su aplicación es poder brindar principalmente a sus alumnos una ayuda directa y enriquecedora, por lo tanto lo que requieren de los profesionales en psicología que vayan a contratar es que éstos hayan adquirido formación teórica y práctica que les permitan ayudar al desarrollo cognitivo, social y psicológico de sus estudiantes, que conozcan el uso y aplicación de los distintos modelos de aprendizaje y que sean capaces de aplicarlos ya sea de forma individual o grupal, que conozcan técnicas de motivación que les ayuden a solucionar conflictos en distintas situaciones planificando siempre los resultados y posibles dificultades que se puedan dar.

Instituciones Empresariales consideran necesarias competencias como:

1. Análisis de necesidades
2. Establecimiento de objetivos
3. Evaluación del servicio o producto
4. Planificación de la intervención
5. Implantación de productos

Los que significa para las organizaciones empresariales la necesidad de estas competencias es que buscan a través de ellas poder de alguna manera establecer las

directrices adecuadas que les permitan crecer y afianzarse dentro de un mercado bastante competitivo donde ya casi todo está ofertado y donde prevalecen únicamente aquellas que innovan en su oferta de productos o servicios para de esta manera poder satisfacer las necesidades de sus consumidores y a la vez obtener beneficios económicos que les ayuden a crecer e impulsarse hacia otros mercados.

Para estas organizaciones lo principal para que los psicólogos puedan ser contratados, es que estos posean formación y conocimientos en técnicas de contratación y manejo de personal, comportamiento organizacional para a través del análisis de necesidades establecer los objetivos institucionales de forma adecuada, que conozca técnicas que permitan el desarrollo e impulso tanto institucional como del personal, y que pueda efectuar un análisis externo para determinar que productos se deben implantar para el progreso de la organización.

Terminar diciendo que todas estas instituciones requieren características que encontramos en la gestión por competencias las mismas que buscan principalmente mejorar el rendimiento, el desempeño y la productividad de una organización identificando los conocimientos, las capacidades y las actitudes del equipo de trabajo para mejorar la capacidad de gestión y solución de conflictos evaluando la capacidad de las personas y definiendo planes de desarrollo individual y grupal; la gestión por competencias ofrece ventajas como la posibilidad de definir perfiles profesionales que favorezcan a la productividad desarrollando equipos que posean las competencias que se necesitan en cada área específica maximizando el rendimiento y el cumplimiento de objetivos para el beneficio de todos.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente Investigación ha llevado a cabo un estudio aplicado a las Instituciones de Salud Mental, Educativas, Empresariales y Alternas del Ecuador con el fin de identificar que competencias profesionales de Psicólogos son requeridas para su inserción laboral dentro de éstos ámbitos.

### 7.1. CONCLUSIONES

7.1.1. Las Instituciones de Salud Mental, Educativas, Empresariales y también las Instituciones Alternas necesitan las siguientes competencias de los profesionales en Psicología para su inserción laboral.

- Análisis de necesidades
- Establecimiento de objetivos
- Evaluación individual
- Evaluación de grupo
- Diseño del producto
- Evaluación Organizacional
- Evaluación Situacional
- Evaluación del servicio o producto
- Planificación de la Intervención
- Implantación de productos
- Definición de servicios o productos y análisis de requisitos
- Proporcionar retroalimentación

7.1.2. Para el 100% de las instituciones alternas, el 60% de las instituciones empresariales, el 90% de las instituciones de salud mental, y el 100% de las instituciones educativas el contratar u profesional en psicología si es necesario, entonces se puede concluir que dentro del campo organizacional del Ecuador si existe la necesidad de los psicólogos, que las organizaciones si conocen de la importancia y los beneficios que les puede suponer o les supone contratar este tipo de profesional para mejora el rendimiento tanto a nivel interno como externo, y que su contratación cada vez es más necesaria para alcanzar los objetivos institucionales.

7.1.3. En cuanto a detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral, se concluye que en las instituciones educativas existe un 90% de apertura, un 70% en las instituciones clínicas, seguidas por un 50% en las instituciones empresariales y finalmente un 20% en las instituciones alternas, esos son entonces los principales nichos donde se puede incidir para la inserción laboral de los Psicólogos, sin embargo como se puede ver también hay nuevos nichos laborales que se pueden aprovechar y son los existentes tanto en las instituciones empresariales como en las alternas ya que en estas si existe la necesidad de contratar psicólogos pero por diferentes motivos aún no se ha hecho o estos puestos los están ocupando otro tipo de profesionales.

7.1.4. Las necesidades de formación que las organizaciones detectan están íntimamente relacionadas con las competencias que requieren de los psicólogos para contratarlos, es decir no solo se buscan profesionales que tengan conocimientos teóricos sino también prácticos en todos los niveles ya sean de psicología educativa, clínica u organizacional y que además sepan como aplicarlos en los diferentes contextos en los que se tendrán que desarrollar dicho esto las principales necesidades de formación detectadas son:

- Procesos de comportamiento psicológico
- Conocimientos para establecer categorías de diagnósticos individuales y grupales
- Conocimientos para evaluar, diagnosticar, diseñar y tratar los distintos tipos de trastornos
- Uso y aplicación de los distintos modelos de aprendizaje y motivación
- Conocimientos en manejo y gestión de personal
- Resolución de conflictos
- Análisis de necesidades
- Capacidad de trabajo en equipo

## 7.2. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones constituyen el compendio de algunos aspectos que han surgido durante la investigación y que también están relacionadas con las conclusiones de la misma.

- ❖ En el futuro se deberían establecer procedimientos que faciliten la obtención de información de algunas organizaciones, sobretodo si lo que se pretende es hacer un estudio descriptivo de las oportunidades, fortalezas o debilidades que puedan tener los profesionales que están terminando su formación académica y que les ayudará a su posterior inserción laboral.
- ❖ Para futuras investigaciones se pueden tomar en cuenta temáticas que ayuden a conocer el por qué de la falta de apertura que en muchas instituciones se les da a los recién titulados para contratarlos, esto ayudaría a conocer si solo son exigencias académicas o pesan más las exigencias de experiencia laboral anterior.
- ❖ Las competencias que las instituciones requieren de los psicólogos o de cualquier otro tipo de profesional no siempre estas relacionadas con la formación académica, entonces se recomienda primero, incidir en la creación y consolidación de las competencias ya indicadas anteriormente y que le permitirán tener una base teórica y practica solida, y segundo, impulsar el aprendizaje de competencias que facilitan el trabajo en equipo, dinamismo, comunicación, iniciativa, flexibilidad, adaptabilidad, respeto, solidaridad, compromiso entre otras.
- ❖ Sabemos que las instituciones si consideran que es necesario contar con los servicios profesionales de un psicólogo, entonces lo que se recomienda para su efectiva inserción laboral es crear la seguridad de saber que los psicólogos serán los que ayuden a la consecución de objetivos a través de la aplicación de diversos métodos y procedimientos en los que han sido formados y que otros profesionales que están cumpliendo estas tareas no tienen, por lo tanto el resultado del trabajo que los psicólogos realicen será más efectivo y beneficioso para la organización.



- ❖ Recomendar que no solo se haga énfasis en los nichos laborales ya existentes que indudablemente son importantes, sino que se tomen en cuenta también los nuevos nichos laborales que se han descubierto, es decir aquellos que no están relacionados ni con el ámbito educativo, de salud mental o empresariales, sino con aquellas instituciones de otro índole ya sean sociales, deportivos o que están al servicio de la comunidad y en las que hemos visto si se requiere la presencia de un psicólogo pero que por su tamaño o composición no están en posibilidad económica de contratarlos.
  
- ❖ Se recomienda que una vez conocidas las necesidades de formación, éstas no solo vayan encaminadas a las satisfacción de las insuficiencias económicas de las organizaciones sino también y fundamental para la sociedad en la que estamos, hacia la búsqueda de la satisfacción de necesidades que permitan ofrecer un servicio de calidad y no solo mediante el apoyo profesional sino también humano, tanto para quienes dan la asistencia o producto como para quienes lo reciben, sin olvidarse obviamente de la importancia que tiene una buena formación académica ya sea en lo teórico como en lo práctico.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

### Libros

- Alles M. (2005). Gestión por Competencias. Buenos Aires. Editorial: Ediciones Granica SA.
- De la Fuente J. (2003). Competencias Profesionales. Editorial: Esparta
- García Fraile E. (2009). Estrategias Didácticas para formar Competencias (3ra. Ed.) Lima: Editorial AB Representantes Generales
- Tejada Fernández J. (1999). Competencias Profesionales. Bilbao: Universidad de Deusto
- Terry & Franklin. (2007). Principios de la administración. Editorial Cecsca, pp303
- Tobón S. (2010). Formación integral y aprendizaje de las Competencias. Bogotá: Editorial ECOE
- Torres Latorre N. (2009), Trabajo, sociedad y Cultura. México: Editorial CNCA y Grijalbo

### Publicaciones Electrónicas

- Revista electrónica de investigación Psicoeducativa y psicopedagógica (2009) N° 5-3 (1). pp.3-34
- Educaweb.com, Competencias valoradas por las empresas en la selección de un candidato a un puesto de trabajo. (2009). María Benito Barrionuevo
- Gestiopolis.com. (2010). Hugo F. González. Técnicas de Inserción laboral.
- Revista electrónica Pedagogía profesional.es. Competencias Laborales (2006). Cejas Yanes
- Revista Electrónica Psychology. Diez opciones de futuro para los Psicólogos (2009) José Ramón Alonso Peña

### Paginas WEB

- [www.empresario.com](http://www.empresario.com), Gestión por Competencias
- [www.red-psi.org](http://www.red-psi.org), Qué hace un psicólogo
- [www.papeles](http://www.papeles) del psicólogo.es. Qué hace competente a un psicólogo.

## 9. ANEXOS

Instrumento Vacio

Certificaciones

Matriz de actualización de datos de participantes.