



Universidad Técnica Particular de Loja

*La Universidad Católica de Loja*

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

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

Investigación Previa a la  
Obtención del título de  
Licenciada en Psicología

**Autor:** Gina Silvana Cabezas Castillo

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

**Tutor de Tesis:** Dra. Alicia Costa Aguirre, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO:** San Rafael

Quito – Ecuador

Mayo – Octubre 2011

## **CERTIFICACIÓN**

**Dra. Alicia Costa Aguirre, Mgs.**

**TUTORA 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 CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

“Yo, Gina Silvana Cabezas Castillo declaro ser autor del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....

Gina Silvana Cabezas Castillo

C de I. 1704648185

## **AUTORIA**

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

.....

Gina Silvana Cabezas Castillo  
C.de I. 1704648185

## **AGRADECIMIENTOS**

A "YAHVEH", mi refugio y fortaleza, el Dios en quien confío.

A mi esposo por su incondicional soporte y tarea de crecer, junto a mí

A mis Padres, por su apoyo en mi formación.

Con cariño a mis hermanos/as.

A mis familiares, y amigos/as por su granito de arena a lo largo de mi existencia.

A la UTP, sus docentes y tutores un reconocimiento por su

tarea científica, de investigación y académica

en el desarrollo de mi carrera.

A CAMINOSCA S. A.; y, AL Colegio GEDEÓN Instituciones que me acogieron para el trabajo de prácticas pre-profesionales: Organizacional, Clínica y Educativa.

## DEDICATORIA

Dedico esta investigación

Con mi eterno e inmenso amor a mi esposo Francisco,

Mi compañero de todos los días.

A mis hijos e hijas amados/as Francisco, María Belén, Gina, David

A mis queridos Diego y Tania

Y a mi adorado “ángel” Francesco Antonio.

Quienes con su paciencia e infinita comprensión y ternura, supieron inspirar en mí, todo el valor y la fuerza para alcanzar y cumplir este gran sueño.

## INDICE

### Preliminares

|   |     |
|---|-----|
| Carátula de informe de tesis.....                               | i   |
| Certificación.....  | ii  |
| Acta de cesión de derechos de tesis de grado.....               | iii |
| Autoría.....  | iv  |
| Agradecimientos.....  | v   |
| Dedicatoria.....  | vi  |
| 1.- Resumen.....  | 1   |
| 2.- Introducción.....   | 4   |
| 3.-Marco Teórico.....   | 7   |
| Capítulo I: EL TRABAJO.....                                     | 7   |
| a. Visión social y económica del trabajo                        |     |
| b. La inserción laboral   |     |
| c. La organización  |     |
| d. Tipos de Organización  |     |
| Capítulo II: LAS COMPETENCIAS.....                              | 19  |
| a. Qué son las competencias                                     |     |
| b. Las competencias en la Organización                          |     |
| c. Tipos de Competencias  |     |
| d. La Gestión por Competencias                                  |     |
| Capítulo III: EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES.....          | 29  |
| a. El Psicólogo   |     |
| b. Su formación académica (Clínica, Educativa y Organizacional) |     |
| c. Competencias Adquiridas Académicamente                       |     |
| d. Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos         |     |
| 4.-Metodología.....   | 48  |
| 4.1.- Diseño de la Investigación.....                           | 48  |
| 4.2.- Preguntas de la Investigación.....                        | 49  |
| 4.3.- Población.....  | 49  |
| 4.4.- Instrumentos.....   | 50  |
| 4.5.- Procedimiento.....  | 51  |
| 5.- Resultados Obtenidos .....                                  | 53  |
| 5.1.- Área Alternativa.....                                     | 53  |
| 5.2.- Área Salud Mental.....                                    | 70  |
| 5.3.- Área Educativa.....                                       | 91  |
| 5.4.- Área Organizacional.....                                  | 111 |

|   |     |
|---|-----|
| 6.- Discusión.....                      | 132 |
| 7.- Conclusiones y Recomendaciones..... | 141 |
| 7.1.-Conclusiones.....                  | 141 |
| 7.2.-Recomendaciones.....               | 143 |
| 8.- Bibliografía.....                   | 146 |
| 9.-Anexos.....                          | 153 |



## 1. RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja, junto a su Centro de Educación y Psicología, a través de la Escuela de Psicología y los egresados/as de modalidad abierta y a distancia de la promoción mayo-octubre 2011, emprende una investigación sobre el siguiente tema "IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS/AS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS ÁMBITOS CLÍNICOS, EMPRESARIAL, Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR". Investigación que es planteada para ser realizada por los egresados, quienes están preparados por su alta responsabilidad y sólidos conocimientos de formación, con el propósito de reunir información verídica que ayude conocer la situación laboral de los psicólogos/as y, a alcanzar su título de Licenciatura como Psicólogos/as Generalistas. Participan en la presente investigación treinta y cinco entidades e instituciones ubicadas en su gran mayoría en el sector del valle de Los Chillos, y unas pocas de la ciudad de Quito, de los cantones Rumiñahui y Distrito Metropolitano de Quito, de la Provincia de Pichincha. Tomando como INSTRUMENTO de medición cuantitativa y cualitativa la ENCUESTA que fue proporcionada por la Universidad. Dichas encuestas fueron distribuidas en diferentes instituciones a ser investigadas de la siguiente manera: cinco encuestas a instituciones alternativas de salud mental, diez para el área clínica, diez para instituciones educativas, y diez para el área organizacional. La encuesta fue acompañada de una CARTA emitida por la UTPL solicitando a las instituciones su participación y que a su vez se disponga a quien corresponda, se llene la encuesta sobre el tema referido; y, finalmente otro Instrumento utilizado fue la ENTREVISTA que efectuó el Egresado para explicar a los directivos y autoridades de las instituciones sobre la investigación a realizarse. La metodología utilizada obedece a la aplicación del instrumento para conocer las características de las instituciones evaluadas, sus circunstancias, y su posición frente al conocimiento de las competencias de los psicólogos y, a la contratación o requerimiento de los psicólogos/as en su organización.

El diseño de la investigación es no experimental, porque se observan las variables sin manipularlas y en su ambiente natural para luego analizarlos. Es transversal, exploratoria, y descriptiva porque se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población<sup>1</sup>. Se ha iniciado la investigación elaborando

---

<sup>1</sup> Cfr: UTPL, (2011) Programa de graduación. CEP/Escuela de Psicología

un cronograma y listado de instituciones a visitar, a las que se ha aplicado el instrumento de acuerdo a su clasificación.

Las instituciones investigadas en su gran mayoría determinan tener la necesidad de contar con un psicólogo/a, demuestran conocer: que ayuda a mejorar la salud mental y el rendimiento del personal, que ayuda a solucionar conflictos, a tomar decisiones en las instituciones y que es fundamental para su desarrollo. Sin embargo, en algunas de ellas existe falta de conocimiento de sus competencias, de la disposición de la ley, y lamentablemente tienen poca disponibilidad de recursos para su contratación. Cabe anotar que en el contexto organizacional el psicólogo/a es necesario dentro de sus instituciones más no es fundamental, porque es reemplazado por otros profesionales que tienen formación extra en recursos humanos y administración de personal. En cambio en el contexto educativo se requieren especialistas en Psicología Educativa e Infantil. En la Clínica especialistas en Psicología Clínica; y, en las Alternativas en las especialidades tantas cuantas necesidades tiene el ser humano y su ambiente.

Por lo que, se recomienda la capacitación sobre las competencias, la suficiente visibilidad de las disposiciones de la leyes vigentes, y el establecimiento de un presupuesto para contratar a los psicólogos en todos los ámbitos para las distintas instituciones. Así se tendería a la inserción laboral en los nichos de trabajo que están a la espera de ser ocupados.

Al ser este un trabajo de análisis exhaustivo, claro, concreto, se espera sirva para determinar la tendencia de formación profesional generalista y a la creación de leyes y políticas públicas para el reconocimiento del psicólogo integral, sus competencias e inserción laboral y que, los planes propuestos, sean además un apoyo para el crecimiento de los profesionales futuros.

Se recomienda a la UTPL: 1) en el ámbito de actuación de la Salud, trabajar en el proceso de unificación de las competencias de los profesionales de la salud mental, y su debido registro como parte de los equipos de trabajo de atención primaria básica y de los profesionales sanitarios del país, dentro de los distintos planes nacionales de salud mental, promocionar maestrías en Psicología clínica infanto juvenil, Psicología de la Salud. 2) Dentro del ámbito Educativo, formar psicólogo/a generalista para que sea parte de los equipos interdisciplinarios de las instituciones educativas y, en su trabajo de remisión, parte del equipo multidisciplinario de la salud; promoviendo de

esta manera el desarrollo de procesos en lo cognitivo, afectivo y psicomotriz; promover maestrías en: educación inclusiva con Necesidades Educativas Especiales y/o enfermedades catastróficas, en Gerencia Educativa, Programación Neurolingüística y Pedagogía. 3) En el contexto organizacional, mejorar y definir las competencias del psicólogo/a para que se encarguen de la atención prioritaria laboral, y de la coordinación del Talento Humano; y promover la formación de Maestrías en Coaching con Programación Neurolingüística en Talento Humano

Con esta investigación la UTPL contará con datos para generar a futuro programas de especialización y formación de cuarto nivel, diplomados y cursos constantes para satisfacer las necesidades de los profesionales de Psicología Generalista, como Psicología Jurídica, de los Derechos Humanos, Ambiental, Oncológica, Deportiva y otras. De esta manera facilitará la inserción laboral del profesional de la Psicología en el Ecuador.

## 2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, junto al CEP Centro de Educación y Psicología; y a través de la Escuela de Psicología, se ha propuesto emprender el camino hacia la evaluación de las instituciones del país de las áreas educativa, clínica, empresarial y otras, con la finalidad de conocer el ámbito laboral de los psicólogos/as, identificar las competencias para su inserción laboral y la necesidad que las instituciones de los ámbitos clínico, educativo, organizacional y alternativas tienen de contratarlos, conocer sobre las necesidades de formación detectadas, el saber si los psicólogos están ocupando sus nichos reales de trabajo, el conocer nuevos nichos laborales y si estos están ocupados o se ocuparán por otros profesionales o personas de otros perfiles, a nivel nacional.

El tema a investigarse es sobre la **“Identificación de Competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínico, empresarial y educativo en el Ecuador”**. Su propósito es conocer sobre la misma, potenciarla a futuro, orientarla a una planificación a largo y mediano plazo, en función de generar puestos de trabajo y de impulsar el emprendimiento de su fuerza laboral para que puedan generar empleos que se relacionen con sus necesidades apremiantes.

Siempre a la vanguardia, La UTPL en el 2004 realizó la investigación “El rol de psicólogo en el siglo XXI” investigación en la que se realizó una autoevaluación de las competencias del psicólogo para el desempeño. Ahora en el 2011 con la investigación, está revolucionando el ámbito universitario en el Ecuador. Siendo consciente de la situación que a nivel mundial se tiende a la evaluación de la calidad de la formación superior, intenta romper brechas procurando alcanzar estándares internacionales.

Se desarrolla esta investigación, con alta responsabilidad y calidad académica, con el concurso de los egresados que, como estudiantes a lo largo de cinco años de carrera; y, una vez que han culminado la misma, y su formación pre-profesional con las prácticas educativa, clínica, organizacional en las diferentes instituciones del país, están preparados como profesionales competentes, opcionados desde ya a cubrir el mercado laboral del Ecuador<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> UTPL, (2011) Escuela de Psicología, Guía Didáctica programa de graduación.

La investigación permite profundizar la realidad ecuatoriana, la que posee muy poca información sobre los psicólogos, sus competencias, la inserción laboral sobretodo de los psicólogos generalistas. La Asociación Ecuatoriana de Psicólogos<sup>3</sup> es un ente social, que apenas tiene de formación pocos años, está trabajando para integrar a los psicólogos del Ecuador en todas sus especialidades para que en un consenso en adelante puedan comenzar a trabajar en el área científica, que nos sirvan como referencia para el trabajo y el desarrollo profesional. Los datos y resultados obtenidos en cuanto a competencias de los psicólogos clínicos, organizacionales, de emergencias, del deporte, educativos, etc. que tiene en su base de datos pueden generar grandes expectativas en cuanto a la identificación de competencias profesionales, su inserción laboral en estas áreas, en nuestro país.

Con este programa nacional de investigación se establece pautas sobresalientes acerca de los sucesos que viven los profesionales de psicología de la UTPL. Los resultados obtenidos ayudarán a cumplir los retos que la universidad deba enfrentar cara a la formación de nuevos estudiantes que opten por la carrera de Psicología, como también para su inserción laboral y encontrar nuevos nichos de trabajo.

Se ha revisado bibliografía de Europa en la Europsy<sup>4</sup>, <<lineamientos del proceso de Bolonia 1999 de la UE (Malo&Cols 2008),” Espacio de convergencia Europea de educación superior”>> en el cual, por medio de los pensum académicos de las universidades de los países europeos, han logrado homologar los títulos de pre grado, postgrados y doctorados de los profesionales de Psicología. Según las diferentes agencias de evaluación y acreditación de los estados europeos, consideran que uno de los indicadores de calidad de la educación superior, es el nivel de inclusión de los profesionales graduados desde cada institución educativa superior al mercado laboral de sus respectivos países.

<El proyecto Alfa Tuning América Latina>. De Norteamérica la APA. De España la Universidad Santiago de Compostela, de Latinoamérica los proyectos del Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias afines Buenos Aires, Argentina, de la SIP Sociedad Interamericana de Psicología, Universidad San Marquino Perú, del Ecuador La UTPL, PUCE, UCE, UIDE, etc. se puede observar que las competencias por especialidad de todas y cada una son similares entre estas

---

<sup>3</sup> Asociación Ecuatoriana de Psicólogos para todas las especialidades.2011. Quito-Ecuador

<sup>4</sup> Consejo General de Psicólogos, EUROPSY, (2011) Competencias

organizaciones ya que parten del Proyecto TUNING de educación para las universidades de Europa para Latinoamérica..

Para desempeñar un cargo o puesto de trabajo, los profesionales de la Psicología en este caso, tienen a las competencias como aval de un desarrollo profesional eficiente y exitoso. Ahora, dentro de esta investigación, las instituciones en su mayoría conocen de su valía, manifiestan tener la necesidad de contar con un psicólogo en su institución, sin embargo algunas no conocen del alcance de sus competencias, de la disposición de la ley y no se preocupan por contar con un presupuesto para su contratación

Cabe anotar que en el contexto organizacional el psicólogo/a es necesario dentro de sus instituciones mas no es fundamental, porque es reemplazado por otros profesionales que tienen formación extra en recursos humanos y administración de personal, no así en las otras áreas que prefieren especialistas de acuerdo a su formación.

Por lo tanto, se recomienda la capacitación sobre las competencias del psicólogo, que son requeridas por las instituciones para su inserción laboral y la ocupación de los nichos de trabajo que están a la espera de ser llenados

Al ser este un trabajo de análisis exhaustivo, claro, concreto, se espera sirva para determinar la tendencia de formación profesional generalista y a la creación de leyes y políticas públicas para el reconocimiento del psicólogo integral, sus competencias, inserción laboral y que los planes propuestos sean además un apoyo para el crecimiento de los profesionales futuros.

En el Ecuador actualmente el contexto socio-político está invitando a importantes cambios a nivel nacional, las universidades son parte de la finalidad de garantizar la calidad de la formación de los profesionales, el desarrollo de la investigación y el conocimiento científico.

Invito a los nóveles profesionales y profesionales con experiencia a seguir en la investigación científica del quehacer de la Psicología, hasta posicionarla, dándole una identidad propia, agrupándola en una sola, trabajando por una legislación que sea justa y que hable un mismo idioma, para de allí partir a las diferentes especialidades, tantas cuantas necesidades tenga el ser humano.

### **3. MARCO TEORICO**

#### **CAPÍTULO I: EL TRABAJO**

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

Existe la necesidad a futuro de los profesionales de la Psicología de que a todo nivel tanto público como privado y en los ámbitos de educación, clínico-de la salud mental, organizacional, <<deportivo, jurídico, oncológico, gerontológico, ambiental-ecológico, de emergencias-primeros auxilios/catástrofes, etc., >> sean requeridos. Es importante que el área científica de la Psicología tome parte de las problemáticas mundiales por efectos de la globalización. El trabajo de los psicólogos/as es primordial tanto de manera preventiva como de tratamiento. Las instituciones deben saber que es necesario en su personal, el contratar a psicólogos/as ya que estos con herramientas adecuadas ayudan a mejorar el clima laboral, el desarrollo de una cultura organizacional adecuada, y de hecho el crecimiento del ser humano y de la producción a nivel general. Además, es quien inyecta en todas las instituciones la motivación, capacitación, crecimiento.

Desde la perspectiva de la Plataforma por el reconocimiento de la Psicología Sanitaria el 16 de marzo del 2011 se aprobó en España una Ley para los Psicólogos de su país en la que vuelven y pueden seguir siendo Especialistas Sanitarios, participando en la realización de los reconocimientos para la obtención de permisos y licencias, realizar peritajes en los procesos judiciales, desarrollar sus labores en los tribunales de menores, en los centros de Internamiento de menores, en las Instituciones Penitenciarias, en los cuerpos de seguridad del Estado y deben prestar sus servicios a las víctimas de atentados terroristas y sus familiares, a las mujeres víctimas de violencia de género, a los agresores por este tipo de violencia, a los discapacitados, a los menores extranjeros solicitantes de asilo, etc. De acuerdo a su código deontológico, las normas establecidas y los reglamentos suponen el reconocimiento implícito de una nueva profesión sanitaria la de Psicólogo Generalista, los mismos que pasan a cubrir los requisitos que la Eupsy requiere, y que pueden realizar actividades sanitarias como el conjunto de acciones de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento o rehabilitación, dirigidas a fomentar, restaurar o mejorar la

salud de las personas, y pueden registrar consultas de Psicología como centros sanitarios, gabinetes privados y centros de tratamiento.<sup>5</sup>

## **b. La inserción laboral**

Acerca de la inserción laboral, es el procedimiento mediante el cual los psicólogos en este caso, se incorporan al mundo laboral, este proceso de transición conlleva un conjunto de acciones efectivas encaminadas a conseguir un empleo y consolidarse en el mismo, resultando de esto una relación de dependencia laboral y autosuficiencia económica.<sup>6</sup>

Un ejemplo de cómo se debe realizar una inserción laboral adecuada es la que se da en otros países del mundo especialmente en los desarrollados, los que han puesto en práctica este concepto mediante proyectos que empiezan por las mismas universidades, las cuales tienen sitios webs especializados en donde se ofrece a los estudiantes: talleres de capacitación, instrumentos y una bolsa de empleo, incluso algunos han incursionado en los llamados itinerarios personalizados de inserción socio laboral, que tienen el propósito no sólo de conseguir que las personas consoliden el empleo sino que además se preocupen por mejorar su calidad de vida.<sup>7</sup>

En el Ecuador existen apartados web, bolsa de empleo que invitan a los profesionales en general a incorporarse a las distintas instituciones, sin embargo son contadísimas, sin que por ello se pueda decir que suplen las necesidades de inserción laboral.

La UTPL en su noticiero realizó una invitación para dar a conocer el lanzamiento del nuevo programa para los graduados sobre la bolsa de trabajo<sup>8</sup>.

La experiencia de inserción laboral comienza en el momento en que el estudiante inicia la búsqueda de plaza de práctica pre-profesional. Es decir comienza antes de obtener su título profesional. Mediante la realización de las prácticas pre-profesionales,

---

<sup>5</sup> Gobierno de España y Grupo Parlamentario Socialista, (marzo 2011) Plataforma por el reconocimiento de la Psicología Sanitaria.

<sup>6</sup> Donoso, V. & Figuera, G. (2007). Análisis previo de la inserción laboral.

<sup>7</sup> Moreno, F. (1999). Programa de empleo en grupos desfavorecidos. Una experiencia con las palmas de Gran Canaria.

<sup>8</sup> Bolsa de trabajo UTPL, noticiero



las mismas que no solo le permiten poner en práctica los conocimientos adquiridos durante sus estudios, sino que también le brindan la posibilidad de acumular experiencias verdaderas gracias a un primer contacto real con la sociedad.

Las prácticas pre-profesionales son un claro ejemplo de lo que el futuro profesional de la salud mental encuentra en su actividad laboral cotidiana y el rol que éste debe cumplir dentro de la sociedad,<sup>9</sup> pero como en todo proceso todavía existen inconvenientes que superar, dentro de los cuales podemos mencionar: la necesidad de una mayor asesoría por parte del tutor encargado, la reestructuración de la malla curricular incluyendo más horas de prácticas pre – profesionales y además sería beneficioso para el estudiante que las pasantías sean remuneradas y que se vele por el cumplimiento de ley de pasantías en el campo de la Psicología. Entonces podemos decir que las prácticas pre-profesionales en la mayoría de los casos son una vía directa para la obtención de un primer empleo, sin embargo, existen situaciones que no permiten a ciertos estudiantes la realización de las mismas, creándoles desventaja con relación al resto y aumentándoles dificultad en el proceso de incorporación al mundo laboral; debido a que el estudiante además de realizar la búsqueda física del empleo, (a través de los canales formales e informales) tiene que hacerse una redefinición del propio concepto sobre: su identidad vocacional, el interés profesional, su futuro inmediato y las metas a mediano y largo plazo, aspectos que dependen de factores: psicológicos, sociales, económicos, culturales, de educación y ambientales.<sup>10</sup>

Este proceso en los países Latinoamericanos se presenta en dos sectores que trabajan juntos: los sectores público y privado. El sector privado al igual que en España posee la mayor parte de psicólogos trabajando independiente, debido a la falta de puestos de trabajo.<sup>11</sup>

En el sector público es muy difícil acceder a un empleo; un problema muy común se da entre: los psicólogos recién egresados y los especialistas, por la falta de puestos de trabajo o porque los escasos que existen ya están cubiertos, en muchos casos por

---

<sup>9</sup> Ventura, J. Martínez, F. (2005). Estudio sobre la inserción laboral de los graduados en la universidad de Barcelona.

<sup>10</sup> Cárdenas, S. (2002). Análisis de las actitudes hacia la búsqueda de empleo: un estudio longitudinal con universitarios de Alcalá de Henares.

<sup>11</sup> Palacios, A. (2003). Sobre la profesión de Psicólogo Clínico: consideraciones actuales y retos futuros. España.

profesionales de otras ramas de la salud, que realizan las labores del Psicólogo sin los procedimientos adecuados, provocando que los pacientes estén inconformes con el servicio, no terminen los tratamientos y se creen un falso concepto del verdadero trabajo del Psicólogo.

Otro inconveniente en la inserción laboral es que los empleos encontrados no están al nivel de preparación académica de los profesionales, originando sobre cualificación de los mismos, por estas y otras razones resulta imprescindible se reestructure el área de salud mental del sector público, así como también es necesario la creación de nuevos puestos de trabajo o nichos laborales relacionados con nuestra profesión.

Sucede todo lo contrario en el sector privado que alberga a la gran mayoría de Psicólogos Clínicos egresados, los mismos que mediante su propio esfuerzo, medios económicos y promocionales, instalan, ya sea en asociación o de manera independiente, su propio consultorio psicológico, con la expectativa de éxito a pesar de la marcada competencia entre profesionales que existe actualmente,<sup>12</sup> ya que el título de Psicólogo no es garantía si no es complementado por una especialización, que brinde mayor seguridad al paciente e incluso al mismo Psicólogo.

En algunos casos, los profesionales de la salud mental que ejercen en el sector privado deben optar por un empleo adicional como: la cátedra universitaria, la enseñanza en institutos especializados y en otras actividades ajenas a su profesión, para llenar las expectativas económicas porque el servicio que se brinda no es muy bien remunerado y en algunas ocasiones es hasta voluntario.<sup>13</sup>

Vale la pena mencionar que mediante nuestra investigación hemos podido encontrar que en algunos países, la introducción de los nuevos egresados al mundo laboral tiene varios problemas todavía que superar, por ejemplo: Tomemos el caso de Argentina, en donde la inserción laboral es más difícil para las profesionales mujeres, los menores de 30 años y los recién graduados,<sup>14</sup> además el desempleo es mayor en comparación con otros países de la región, por ser la nación que tiene la mayor cantidad de jóvenes

---

<sup>12</sup> Pérez, F. (1999). El campo de trabajo del Psicólogo clínico. México.

<sup>13</sup> García, JA. (1997). La sección de Psicología Clínica y de la Salud ante los retos de la profesión. Clínica y Salud.

<sup>14</sup> Soviuc, (2008-2010). Incidencia de la práctica laboral en las expectativas de inserción laboral profesional de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional del Mar del Plata.

cursando y egresados de esta carrera, (154 psicólogos cada 100.000 habitantes) demostrando con esto que la desocupación en América Latina es mayor que en otros países desarrollados.<sup>15</sup>

Sin embargo en otro país latinoamericano como es México, sucede lo contrario que en Argentina, ya que existe un 85% de mujeres ejerciendo esta profesión, de las cuales el 50% de ellas están muy satisfechas con su carrera y desarrollan con agrado su trabajo.<sup>16</sup> Al igual que en México, en el Ecuador y en diferentes países, el porcentaje mayoritario del género femenino con relación a la profesión de Psicólogo es similar,<sup>17</sup> ya que las mujeres se sienten más eficaces en habilidades relacionadas al lenguaje y las relaciones sociales.<sup>18</sup>

En el grupo de las ciencias humanas en el cual se encuentra la Psicología, está ubicado en segundo puesto de dificultad para encontrar trabajo,<sup>19</sup> en un mercado laboral que presenta dos sectores en contraposición; por un lado, están los empleos de condiciones poco favorables con el mayor porcentaje de trabajadores recibiendo salarios mínimos o mal remunerados, acompañados en la mayoría de ocasiones con sobrecargas de trabajo; y por el otro lado encontramos un sector laboral con características totalmente diferentes a las anteriores, que cuenta con altos ingresos, bonificaciones económicas, crecimiento profesional, estabilidad laboral, etc. lamentablemente el porcentaje de profesionales que son parte de este sector es mínimo.

En nuestro país los recién graduados universitarios están en el primer puesto de los buscadores de empleo, teniéndose que enfrentar a la dura realidad que vive el Ecuador, sin embargo el hecho de contar con un título universitario les permite sostener razonables posibilidades de acceder a un puesto de trabajo, aunque este sea

---

<sup>15</sup> Alonso, M. (2005). Los Psicólogos en Argentina.

<sup>16</sup> Huerta, T. & Valenzuela & Rodríguez, P. (2007). Identificación de exigencias profesionales de los egresados de la licenciatura en Psicología de la Universidad de Sonora desde el enfoque de los empleados.

<sup>17</sup> Zeldin, A. & Pajares, F. (2000). Against the odds: Self-efficacy beliefs of women in mathematical, scientific, and technological careers.

<sup>18</sup> Lent, R. & López, F. & Bieschke, K. (1991). Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice

<sup>19</sup> Iriodo, I. & Grandal, M. & Gallego, E. & Iglesia, C. & Gracia, E. (2009). Inserción Laboral y Calidad del empleo de los Licenciados de la Universidad Complutense.

de una calidad inferior a la capacitación que recibieron durante sus estudios, tomando ventaja sobre las personas que no tuvieron la oportunidad de completarlos.

La búsqueda hacia el primer empleo está determinada por un conjunto de aspectos tanto positivos como negativos, dentro de los primeros podemos mencionar: los valores, actitudes, aptitudes, aspiraciones y metas que los egresados poseen de forma individual, así como también los de carácter negativo propios de su edad como son: los temores, condiciones, complejos, inmadurez, etc. Todos estos se forman mediante la interacción del futuro profesional y los agentes que le rodean, sean de tipo social, familiar o cultural. Gracias a este proceso el psicólogo construirá su personalidad laboral, basada en la experiencia que va adquiriendo durante el desarrollo de su trabajo y los aspectos antes mencionados.<sup>20</sup>

Esta etapa se puede decir que es una de las más complejas dentro de este proceso, por la interacción de factores objetivos del mundo del trabajo y la persona activa, poniendo a prueba su capacidad individual y características particulares como: la inteligencia, los intereses, una apariencia apropiada, la motivación, los atributos personales, las aspiraciones salariales, las expectativas profesionales y las aptitudes hacia el trabajo, además al encontrar el empleo es muy importante que el egresado se adapte rápidamente a este cambio, realizando su intervención en el mismo de acuerdo con las demandas y necesidades del lugar de trabajo, pero sobre todo teniendo la madurez necesaria para adaptar su personalidad a las nuevas disposiciones y manifestarlas en su conducta durante el tiempo que dure su estadía en esa empresa.<sup>21</sup>

A pesar de eso, hay aspectos positivos que señalar dentro de esta etapa, por ejemplo: el haber tenido cualquier clase de experiencia en el mercado de trabajo por pequeña que esta fuera, (que en su mayoría son obtenidas con la realización de las prácticas pre profesionales) ya que influye de manera directa en las expectativas del psicólogo con relación al puesto laboral y le proporciona algunas de las competencias necesarias que van perfilando ya su personalidad laboral, estas son: desenvolvimiento eficaz en entrevistas, indicios de una adecuada socialización laboral mediante las

---

<sup>20</sup> Cárdenas, S. (2002). Análisis de las actitudes hacia la búsqueda de empleo: un estudio longitudinal con universitarios de Alcalá de Henares.

<sup>21</sup> Tokar, D. & Fischer, A. & Subich, L. (1997). Personality and Vocational Behavior: a Selective review of the literature.

buenas relaciones de trabajo, aprendizaje de procedimientos específicos de un puesto, entrenamiento en asumir responsabilidades, etc..<sup>22</sup>

La consolidación en una empresa es la última etapa del proceso de inserción laboral, por medio de la cual el profesional llega a disfrutar de la estabilidad esperada desde que se inicia en el mundo laboral, a continuación están algunos aspectos necesarios para lograr culminar con éxito esta fase, entre ellos podemos enlistar los siguientes:

La obtención de una verdadera conciencia de la actual estabilidad laboral y económica ya que el puesto de trabajo es la principal fuente de ingreso para el trabajador.

El sólido conocimiento que el trabajador pueda ofrecer en su área de trabajo, así como de su aplicación competente.

La solución prácticamente total del conflicto entre lo obtenido y lo esperado conjuntamente con la culminación de las expectativas de acuerdo a la profesión.

El tiempo de dedicación que se destine a la organización, que puede tomar desde un mes, varios años o no puede darse nunca.

El adecuado y continuo desempeño en la ejecución del trabajo, utilizando a cada paso autonomía de juicio en todas las tareas.

Entonces con lo anteriormente expuesto podemos decir que, la consolidación en una empresa se define principalmente por la forma de situarse definitivamente en una institución,<sup>23</sup> si la persona se siente satisfecha con los objetivos alcanzados, tanto en el ámbito profesional como personal, además debe presentar una destacada actuación en el espacio público institucional, para lograr una consolidación integral al adaptarse con su entorno social.

---

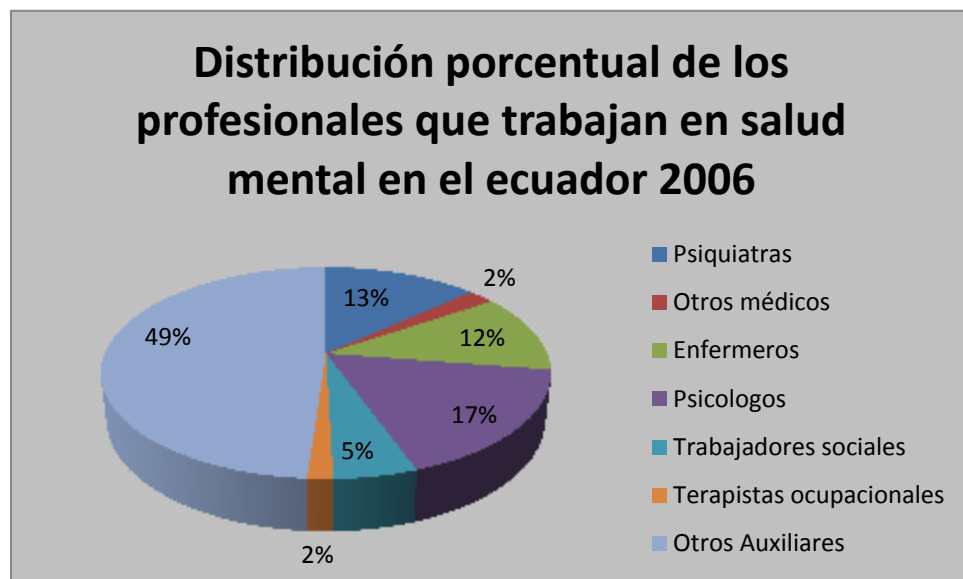
<sup>22</sup> Soviuc, (2008-2010). Incidencia de la práctica laboral en las expectativas de inserción laboral profesional de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional del Mar del Plata.

<sup>23</sup> Cárdenas, S. (2002). Análisis de las actitudes hacia la búsqueda de empleo: un estudio longitudinal con universitarios de Alcalá de Henares.

Según el Manual de Salud Mental del MSP del Ecuador,

### DISTRIBUCION DE RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR SALUD MENTAL DEL ECUADOR SEGÚN INSTITUCION Y TIPO DE PROFESION 2006

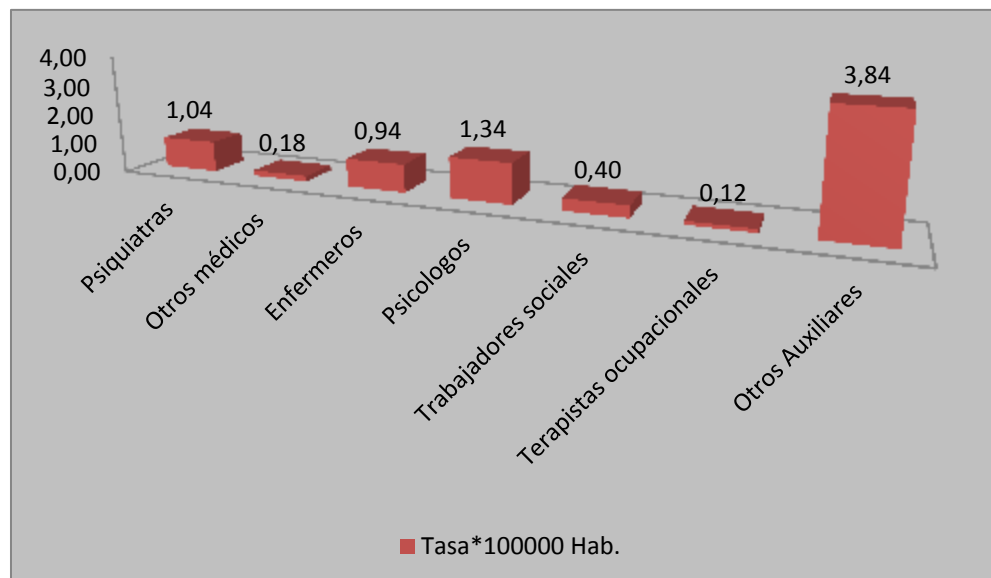
| Institución     | Psiquiatras | Otros médicos | Enfermeros | Psicólogos | Trabajadores sociales | Terapeutas ocupacionales | Otros auxiliares | Total |
|-----------------|-------------|---------------|------------|------------|-----------------------|--------------------------|------------------|-------|
| MSP             | 46          | 13            | 16         | 82         | 9                     | 6                        | 124              | 296   |
| IESS            | 27          | 0             | 29         | 16         | 11                    | 0                        | 46               | 129   |
| J. BENEFICENCIA | 47          | 8             | 70         | 29         | 25                    | 9                        | 312              | 500   |
| F.ARMADAS       | 9           |               | 9          | 29         | 0                     | 0                        | 3                | 50    |
| OTROS           | 9           | 3             | 1          | 22         | 8                     | 1                        | 26               | 70    |
| TOTAL           | 138         | 24            | 125        | 178        | 53                    | 16                       | 511              | 1045  |
| %               | 13          | 2             | 12         | 17         | 5                     | 2                        | 49               | 100.0 |



RECURSOS HUMANOS EN SALUD MENTAL-TASA POR 100.000 HABITANTES  
ECUADOR

|                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| No. Hab.<br>Censo 2001:           | 12,090,804.00 |
| No. Hab.<br>Censo 2010:           | 14,483,499.00 |
| Proyeccion<br>poblacional<br>2006 | 13,287,151.50 |
| Tasa                              | 133           |

|                      | Psiquiatras | Otros médicos | Enfermeros | Psicologos | Trabajadore<br>s sociales | Terapistas<br>ocupacional<br>es | Otros<br>Auxiliares |
|----------------------|-------------|---------------|------------|------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------|
| Tasa*10000<br>0 Hab. | 1.04        | 0.18          | 0.94       | 1.34       | 0.40                      | 0.12                            | 3.84                |



### **c. La organización**

La psicología social de las organizaciones posee un carácter esencialmente interdisciplinario, lo cual significa que se pondrán en relación a los psicólogos con sociólogos, ingenieros, administradores, abogados, trabajadores sociales, abogados, etc. No hay ninguna disciplina que pueda arrogarse una primacía sobre las otras en términos de intervención sobre organizaciones, y cada una de ellas, desde su especificidad, contribuye a la comprensión de las otras. El ingeniero comprende mejor a las organizaciones si entiende el punto de vista del sociólogo, el sociólogo si escucha al abogado, el abogado al psicólogo y así sucesivamente.

Las personas se transforman en "recursos" (humanos) en el mejor de los casos, "mano de obra" en el peor, y su conocimiento (expropiado) pasa a ser parte del capital intelectual de la organización. Las consecuencias de esta situación se traducen, para quienes tienen trabajo, en grados crecientes de alienación y en la existencia de patologías sociales tales como el stress o el burnout, que son una consecuencia directa de trabajar bajo presión y con miedo a quedar excluido del sistema.

Allí aparecen generalmente los psicólogos, dentro o fuera de las organizaciones, con la misión social de reparar a estos enfermos para reinsertarlos en sus lugares de producción (trabajo, mercado).

A este tipo de intervenciones de los psicólogos, se añaden otras más instrumentales relacionadas con la selección y el desarrollo de las personas, el favorecimiento de su compromiso y de su motivación, la aceptación y participación en procesos de cambio organizacional.<sup>24</sup>

### **d. Tipos de organización**

Organización formal e informal:

---

<sup>24</sup> <http://www.ufba.br/~conpsi/conpsi1999/F003.html>



-Organización formal: Se basa en una división de trabajo racional, en la diferenciación e integración de los participantes de acuerdo a la toma de decisiones por parte del que lo maneja. Es una organización planeada, es decir la que se encuentra establecida en un papel.

Generalmente aprobada por la dirección y comunicada a través de manuales de organización, de descripción de cargos, de reglas y procedimientos; es la organización formalmente oficializada.

-Organización informal: Emerge espontanea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal y a partir de las relaciones que establecen entre sí como ocupantes de cargos.

Se forma a partir de las relaciones de amistad o de antagonismo o del surgimiento de grupos informales que no aparecen en el organigrama o en cualquier otro documento formal.

Surge a partir de las relaciones e interacciones impuestas por la organización formal para el desempeño de los cargos.

Esta organización comprende todos aquellos aspectos del sistema que no han sido planeados, pero surgen espontáneamente en las actividades de los participantes, por tanto, para funciones innovadoras no previstas por la organización formal.

-Organización por individuo: Se caracteriza y se concentra en una sola persona, quien toma todas las decisiones y tiene la responsabilidad básica del mando, el jefe superior asigna y distribuye el trabajo a los subordinados, quienes a su vez reportaran a un solo jefe.

-Organización funcional o de Taylor: Consiste en dividir el trabajo y establecer la especialización de manera que cada hombre, desde el gerente hasta el obrero, ejecuten el menor número posible de funciones.

-Organización lineo-funcional: Combina los tipos de organización lineal y funcional. Conserva la especialización de cada actividad en una función, y la autoridad y responsabilidad transmitida a través de un solo jefe por cada función en especial.

-Organización por institución: no disfruta de autoridad de línea o de poder de imponer decisiones, surge como consecuencia de grandes empresas y del avance de la tecnología, proporciona información experta y de asesoría.

-Organización por grupos: Asigna los diversos asuntos administrativos a un cuerpo de personas que se reúnen para discutirlos y tomar una decisión en conjunto. Se clasifica en: a) directivo, b) ejecutivo, c) vigilancia, y d) consultivo.

La evaluación de las organizaciones es, sin duda, el campo en el que confluyen los valores, la teoría y los criterios técnicos. Todo ello debe contrastarse con las observaciones. Una organización debe ser adecuada y eficaz.

Pensamos a las organizaciones y empresas como un grupo humano. El desarrollo de las organizaciones y empresas requiere un enorme esfuerzo para conservar su identidad y al mismo tiempo estar abiertas a los cambios. La Psicología Organizacional ofrece herramientas prácticas y actualizadas para ayudar a dirigir el cambio hacia la dirección que se desea y para facilitar la difusión y el sostenimiento de los valores que permitan desarrollar sentido de pertenencia y alineación en una estrategia común.

Etapas de organización del trabajo:

-Coordinación: Sincroniza recursos y esfuerzos de un grupo social, logrando oportunidad, unidad, armonía y rapidez en el desarrollo y la ejecución de objetivos.

-División del trabajo: Separa y delimita las actividades, para realizar una función de precisión, eficiencia y mínimo esfuerzo, dando lugar a la especialización y perfeccionamiento en el trabajo.

-Jerarquización: Disposición de las funciones de una organización por orden de rango, grado o importancia, agrupados de acuerdo al grado de autoridad y responsabilidad que posean, independientemente de la función que realicen.

-Reglas: Su observancia es indispensable cuando se jerarquiza.

-Departamentalización: Es la división y el agrupamiento de las funciones y actividades en unidades específicas, en base a su similitud. Debe observarse la siguiente secuencia: 1) Listar todas las funciones de la empresa, 2) Clasificarlas, 3) Agruparlas según un orden jerárquico, 4) Asignar actividades a cada una de las áreas agrupadas, 5) Especificar las relaciones de autoridad, responsabilidad, y obligación entre las funciones y los puestos, 6) Establecer líneas de comunicación e interrelación entre los departamentos, 7) el tamaño, la existencia y el tipo de organización de un departamento deberán relacionarse con el tamaño y las necesidades específicas de la empresa y las funciones involucradas. De acuerdo a la situación específica de cada empresa, los tipos de departamentalización más usuales son: funcional, por producto, geográfica o por territorios, por clientes, por proceso o equipo, y por secuencia.

-Organigramas: Son representaciones gráficas de la estructura formal de una organización, que muestren las interrelaciones, funciones, niveles, jerarquías, obligaciones y autoridades existentes en ello.<sup>25</sup>

## **CAPÍTULO II: LAS COMPETENCIAS**

### **a. Que son las competencias**

Son el “Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo. Son las funciones que los sujetos habrán de ser capaces de desarrollar como fruto de la formación que se les ofrece, desglosadas en actividades y tareas más concretas orientadas a gestionar problemas relevantes en el ámbito de su profesión.”

Según el Proyecto Tuning

Las competencias genéricas: son habilidades necesarias para el empleo y la vida como ciudadano. Es Para todo el universo de psicólogos, sean estos educativos, organizacionales-empresariales-industriales, clínicos, forenses-jurídicos-deportivos, de las ingenierías, de urgencias-catástrofes-primeros auxilios, necesidades especiales de educación-inclusión, discapacidades.

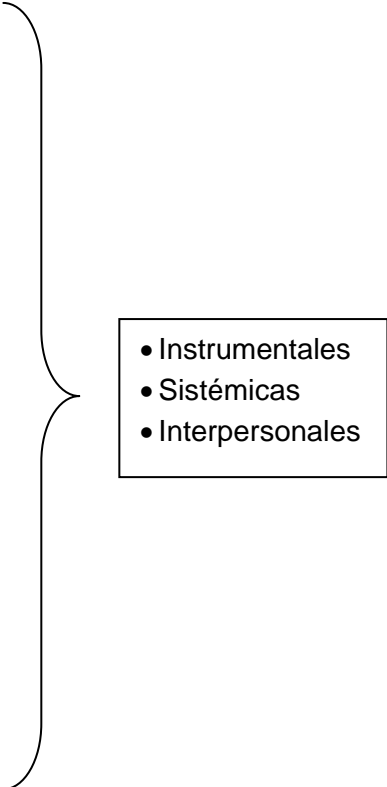
---

<sup>25</sup> [www.psicologiagrupal.cl/memo/enc4/sicosoinst.html](http://www.psicologiagrupal.cl/memo/enc4/sicosoinst.html)

Específicas: Para cada una de estas. Habilidades propias o vinculadas a una titulación.<sup>26</sup>

#### COMPETENCIAS GENERICAS:

#### PERFIL DE COMPETENCIAS PARA:

|  |  |  |
|--|--|--|
| EGRESADOS                              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimientos básicos de la profesión.</li> <li>2. Habilidades de gestión de la información.</li> <li>3. Habilidades interpersonales.</li> </ol>   |  |
| ESTUDIANTES DE INTERNADO               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>2. Conocimiento de una segunda lengua.</li> <li>3. Habilidades interpersonales.</li> <li>4. Iniciativa y espíritu emprendedor.</li> <li>5. Habilidades básicas del manejo de computadoras.</li> </ol> |  |
| ESTUDIANTES MATRICULADOS EN QUINTO AÑO | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compromiso ético.</li> <li>2. Motivación de logro.</li> <li>3. Conocimiento de una segunda lengua.</li> <li>4. Habilidades básicas del manejo de las computadoras.</li> <li>5. Habilidades para trabajar en forma autónoma.</li> </ol>           |  |

- Instrumentales
- Sistémicas
- Interpersonales

<sup>26</sup> Proyecto TUNING, 2007, Competencias

## PERFIL DE COMPETENCIAS HOMOLOGADAS

1. Conocimiento de una segunda lengua.
2. Iniciativa y espíritu emprendedor.
3. Habilidades interpersonales.
4. Compromiso ético.
5. Habilidades básicas del manejo de las computadoras.

### COMPETENCIAS GENERICAS<sup>27</sup>

Son habilidades necesarias para el empleo y la vida como ciudadanos

#### SISTEMICAS

Suponen destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión de la totalidad de un sistema o conjunto.

#### INSTRUMENTALES

Habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicos lingüísticos.

#### INTERPERSONALES

Son con características requeridas para que las personas logren una buena interrelación.

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ESPECIALIDAD

### EUROPSY

Las competencias proporcionan una descripción de los distintos roles que desempeñan los psicólogos. Estos roles se llevan a cabo en una o más variedades de contextos ocupacionales y para diversos tipos de clientes. Las competencias se basan en el conocimiento, comprensión y habilidades aplicadas y practicadas éticamente.

### **b. Las competencias en la organización**

<sup>27</sup> REVISTA IIPSI, FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UNMSM

ISSN: 1560 - 909X VOL. 10 - Nº 2 - 2007 PP. 111 - 136

OSWALDO ORELLANA M.1, LUPE GARCÍA A., CÉSAR SARRIA J., JOSÉ MOROCHO S. E. HERRERA F., MARINA SALAZAR C., ELISA YANAC R. JORGE RIVERA M., LIDIA SOTELO L., NOEMI SOTELO L. FRANZ ARCE UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, PERÚ

Las **COMPETENCIAS**<sup>28</sup> son: **PRIMARIAS**, las que se relacionan con el contenido psicológico del proceso de práctica profesional, o específicas de la profesión psicológica en sus contenidos, conocimiento y habilidades requeridos para su desempeño, están agrupadas en seis categorías y estas a su vez en veinte competencias que se relacionan con los roles profesionales:

| No. categ. | No. comp. | COMPETENCIAS PRIMARIAS             | DESCRIPCIÓN   |
|------------|-----------|------------------------------------|---|
| 1          |           | <b>Especificación de objetivos</b> | Interacción con el cliente para definir los objetivos del servicio que se proporcionará.  |
|            | 1.        | Análisis de necesidades            | Obtención de información sobre las necesidades del cliente utilizando métodos apropiados.   |
|            | 2.        | Establecimiento de objetivos       | Proponer y negociar los objetivos con el cliente. Establecer objetivos realizables y aceptables. Especificar criterios para evaluar la consecución de esos objetivos con posterioridad. |
| 2          |           | <b>Evaluación</b>                  | Determinar características relevantes de los individuos, grupos, organizaciones y situaciones utilizando métodos apropiados.  |
|            | 3.        | Evaluación individual              | Realizar la evaluación de individuos por medio de entrevistas, tests y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.  |
|            | 4.        | .-<br>Evaluación de grupo          | Realizar la evaluación de los grupos por medio de entrevistas, tests y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.  |
|            |           | Evaluación                         | Realizar la evaluación apropiada para el estudio de las organizaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos  |

<sup>28</sup> Consejo General de Colegios oficiales de Psicólogos.(2007) - EUROPSY

|   |     |  |  |
|---|-----|--|--|
|   | 5.  | organizacional   | y técnicas adecuados en un contexto relevante para el servicio solicitado.   |
|   | 6.  | Evaluación situacional                                       | Realizar la evaluación apropiada para estudiar las situaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.   |
| 3 |     | <b>Desarrollo</b>  | Desarrollar servicios o productos a partir de las teorías y métodos psicológicos para ser utilizadas por los psicólogos o los propios clientes.  |
|   | 7.  | Definición de servicios o productos y análisis de requisitos | Definir el propósito del servicio o producto identificando los grupos de interés relevantes, analizando los requisitos y restricciones y definiendo las especificaciones para el producto o servicio tomando en consideración el contexto en que se utilizará ese producto o servicio. |
|   | 8.  | Diseño del servicio o producto                               | Diseñar o adaptar productos o servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones y tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.   |
|   | 9.  | Test del servicio o producto diseñado                        | Realizar pruebas del servicio o producto y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.   |
|   | 10. | Evaluación del servicio o producto                           | Evaluar el servicio o producto con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso para el usuario, costes y otros aspectos relevantes tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.   |

|   |     |   |   |
|---|-----|---|---|
|   |     |   |   |
| 4 |     | <b>Intervención</b>                           | Identificar, preparar y realizar intervenciones apropiadas para conseguir el conjunto de objetivos utilizando los resultados de la evaluación y las actividades de desarrollo.                |
|   | 11. | Planificación de la intervención              | Desarrollar un plan de intervención adecuado para conseguir el conjunto de objetivos en un contexto relevante para el servicio solicitado.  |
|   | 12. | Intervención directa orientada a la persona   | Aplicar los métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención en un contexto relevante para el servicio solicitado.              |
|   | 13. | Intervención directa orientada a la situación | Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de la situación siguiendo el plan de intervención en un contexto relevante para los servicios demandados.   |
|   | 14. | Intervención indirecta                        | Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones en su propio interés en un contexto relevante para el servicio solicitado. |
|   | 15. | Implantación de productos o servicios         | Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros psicólogos.  |
| 5 |     | <b>Valoración</b>                             | Establecer la adecuación de las intervenciones en términos de cumplimiento del plan de intervención y   |



|   |     |   |   |
|---|-----|---|---|
|   |     |   | logro del conjunto de objetivos.  |
|   | 16. | Planificación de la valoración            | Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos en un contexto relevante para el servicio demandado.             |
|   | 17. | Medida de la valoración                   | Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración en un contexto relevante para el servicio demandado.   |
|   | 18. | Análisis de la valoración                 | Realización del análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones en un contexto relevante para el servicio demandado.                |
| 6 |     | <b>Comunicación</b>                       | Proporcionar información a los clientes de modo adecuado para satisfacer las necesidades y expectativas de esos clientes.   |
|   | 19. | Proporcionar retroalimentación (feedback) | Proporcionar retroalimentación a los clientes utilizando medios orales y/o audiovisuales apropiados en un contexto relevante para el servicio demandado.  |
|   | 20. | Elaboración de informes.                  | Escribir informes para los clientes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, las intervenciones y/o evaluaciones en un contexto relevante para el servicio demandado. |

Y, las **COMPETENCIAS POSIBILITADORAS O FACILITADORAS**, las que permiten al profesional prestar sus servicios eficazmente y que comparten con otras profesiones y proveedores de servicios. Estas son nueve:

| No. | COMPETENCIAS POSIBILITADORAS O FACILITADORAS | DEFINICIÓN   |
|-----|--|--|
| 1.  | Estrategia Profesional                       | Elegir una estrategia apropiada para manejar los problemas planteados basándose en una reflexión sobre la situación profesional y en las competencias primarias que uno mismo posee.   |
| 2.  | Desarrollo Profesional Continuo              | Actualizar y desarrollar las competencias primarias y posibilitadoras propias, los conocimientos y las habilidades de acuerdo con los cambios de la disciplina y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, y la normativa nacional y europea. |
| 3.  | Relaciones Profesionales                     | Establecer y mantener relaciones con otros profesionales y con organizaciones relevantes.  |
| 4.  | Investigación y Desarrollo                   | Desarrollar nuevos productos y servicios que tengan el potencial de satisfacer las necesidades presentes o futuras de los clientes y de generar nuevos negocios.   |
| 5.  | Marketing y Ventas                           | Informar de los productos y servicios existentes y nuevos a los clientes actuales o potenciales, contactar a los clientes, realizar ofertas, proporcionar servicios y ofrecer servicio post-venta.   |
| 6.  | Gestión de la responsabilidad profesional    | Establecer y mantener relaciones con clientes (potenciales), monitorizar las necesidades de los clientes y su satisfacción, e identificar oportunidades para ampliar el negocio.   |

|    |                        |  |
|----|------------------------|--|
| 7. | Gestión de la Práctica | Diseñar y gestionar la práctica mediante la cual se prestan los servicios, bien como pequeña empresa o como parte de una empresa privada o pública de mayor tamaño. Incluye aspectos operativos de personal y financieros y requiere liderazgo de los empleados. |
| 8. | Garantía de Calidad    | Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.   |
| 9. | Autoreflexión          | Reflexión crítica sobre la propia práctica y las competencias. Es una característica clave de la competencia profesional.  |

### c. Tipos de competencias

El profesional competente no sólo debe ser capaz de demostrar las habilidades necesarias sino también las actitudes apropiadas para la práctica adecuada de su profesión. Se consideran las actitudes de especial importancia, ya que definen la única naturaleza de la profesión psicológica. Mientras hay conocimientos y habilidades generales en su aplicación, la mayor parte de ellos están relacionados con el contexto concreto en el que se ha de aplicar. Así, el psicólogo que ha demostrado una competencia profesional en un contexto con un grupo de clientes, no puede asumir ser competente en otros contextos o con otros grupos de clientes en el mismo contexto.

Se hace una distinción entre cuatro amplios contextos profesionales, designados como:

1. Clínica y Salud
2. Educación
3. Trabajo y Organizaciones
4. Otros (Jurídica, Deportiva, y demás especializaciones)

### d. La gestión por competencias

La gestión por competencias se desarrolla en base a la motivación humana según McClelland.<sup>29</sup> Los tres sistemas importantes de la motivación y que gobiernan el comportamiento humano son:

Los logros como motivación, el poder como motivación, la pertenencia como motivación.

Dentro de los logros por la motivación, se investigó primeramente a la motivación por el logro o “n achievement” o lo que mejor pudo ser llamado motivo Eficiencia porque representa un interés recurrente por hacer algo mejor, lo que implica algún estándar de comparación interno o externo mejor concebido en términos de eficiencia o un ratio input/output. Mejorar significa obtener el mismo output con menos trabajo, u obtener un mayor output con menos trabajo.

Las personas con alta orientación al logro prefieren tener responsabilidad personal por el resultado. Los emprendedores exitosos tienen alto “n achievement”.

En el pensamiento asociativo, la clave es la necesidad de poder, representa una preocupación recurrente que impacta sobre la gente y quizá también sobre las cosas. Se involucran sentimiento de fortaleza física o psicológica y los resultados más altos han sido recolectados de individuos con alta “n power” que en altos niveles están asociados con actividades competitivas y asertivas en pos de obtener y preservar prestigio, y reputación. La regulación del **poder como motivación**, varía de acuerdo con las normas que las personas han internalizado como comportamientos aceptables o no.

**La pertenencia como motivación**, probablemente se deriva de la necesidad de estar con otros, la razón no está definida, no se sabe si es por amor o el deseo de estar con otros como motivación, además está se combina con otras características para determinar acción. El desarrollo y la movilidad de empleados y los nuevos métodos de selección constituyen el encuadre necesario de un esquema de dirección del empleo y de las competencias y requieren de:

Identificar las características y las capacidades personales necesarias para enfrentar adecuadamente el actual contexto siempre más complejo y desafiante.

Planificar las organizaciones y los recursos humanos para satisfacer la necesidad de la empresa y de los individuos que en ella trabajan.

Y adoptar sistemas de gestión y evaluación que contemplen valorar y premiar de un modo coherente a las personas.

---

<sup>29</sup> Alles, Martha A., Gestión por competencias, Ediciones Granica, Buenos Aires, 2005

## **CAPÍTULO III: EL PSICOLOGO Y SUS NICHOS LABORALES**

### **a. El Psicólogo**

Es quien ayuda a otros a ayudarse a si mismo.

El psicólogo es el/a profesional del ámbito de la salud que pone en práctica la ciencia de la Psicología y que utiliza los siguientes recursos:

- Trata directamente al individuo, estudia e investiga el comportamiento humano,
- Crea hipótesis que ayuda a comprender mejor la conducta del hombre.

La labor del psicólogo/a es intentar hacerle comprender al paciente-cliente cuál es su problema, y qué le ha llevado a esa situación.

Trata de dotar al paciente-cliente de estrategias que le ayuden a solucionar por el mismo, la problemática por la que asiste a la consulta. Para lograr este objetivo el Psicólogo/a intenta dar sentido y apoyo al individuo mediante la utilización de técnicas y enfoques experimentados, debe ser conocedor y experto en su trabajo, debe tener una gran capacidad de empatía y ser poseedor de una escucha activa.

El trato con la persona debe ser directa y de una interacción activa, trabajando en conjunto psicólogo-cliente, teniendo como fin la mejora del paciente.

La relación psicólogo-cliente debe ser de estricta confidencialidad y basada en la ética profesional. Por último el psicólogo debe favorecer las respuestas adaptativas ante cualquier situación o acción problemática que pueda suceder. Y asesorar y tratar al cliente con la mayor eficacia posible. Aunque el psicólogo ayude a solventar el problema presente, tiene que brindarle estrategias al individuo para superar las problemáticas que se presenten nuevamente para que este pueda resolverlos solo en adelante.

Para que el tratamiento funcione, el paciente debe conocer las suficientes habilidades para resolver su problema y ser capaz de extrapolar ese conocimiento a las distintas áreas de su vida.

### **b. Su formación académica (clínica, educativa y organizacional)**

La psicología es una de las disciplinas que tiene relación directa con el campo de la salud en sus múltiples dimensiones. Directa e indirectamente interactúa con otras profesiones existentes. Durante el desarrollo de la psicología como ciencia podemos apreciar que no ha variado mucho en el transcurso de los años en lo que respecta a la preferencia de los estudiantes y futuros psicólogos hacia el estudio y profesionalización de la psicología en su rama clínica, de esta manera podemos deducir que la minoría se inclina por las otras ramas restantes. Existen cuatro ámbitos principales de la Psicología, estos son: ámbito clínico, educativo, organizacional y otros. Dentro de este otros están todas las Psicologías restantes como son: la Deportiva, Jurídica-Forense, Oncológica, Espacial, de Seguridad, de Primeros Auxilios-Emergencias y Catástrofes, Gerontológica, Infanto-Juvenil, de EE, etc.

### **Ámbito clínico**

La especialización Clínica de la psicología aplica los conocimientos y técnicas de esta, al estudio del comportamiento anómalo y sus patologías, aquellos que se suponen trastornos para la propia persona y/o para otros. Su campo de acción esta principalmente en establecer un psicodiagnóstico para identificar el trastorno o problema, así como analizar la condición psicopatológica para una explicación y en llevar a cabo un tratamiento para remediar el problema y/o prevenirlo, para lo cual la psicología clínica dispone de sus propios métodos, modelos y procedimientos, en particular métodos psicodiagnósticos, modelos psicopatológicos y procedimientos psicoterapéuticos. Algunas de las actividades que se desarrollan en el campo clínico son: realizar acciones de orientación y asesoramiento psicológico tendientes a la promoción de la salud y la prevención de sus alteraciones, realizar tareas de diagnóstico, pronóstico y seguimiento psicológico, efectuar tratamientos psicoterapéuticos con diferentes modelos teóricos especialmente psicológicos, realizar tareas de rehabilitación psicológica, etc.<sup>30</sup>

En lo que respecta a la Psicología Clínica, en los países de Latinoamérica, esta área se suscita un gran problema ya que el conocimiento de la psicología como ciencia no es compartido por todos los profesionales de la salud mental a la hora de aplicarlos en

---

<sup>30</sup> Federación Europea de Asociaciones de psicólogos. (2003). España. Consejo general de colegios oficiales de psicólogos. Psicología clínica y psiquiatría.

el ejercicio privado, debido a la existencia de diversas corrientes psicológicas, como: el psicoanálisis, el conductismo, la humanista, etc. esta diversidad de escuelas en vez de ser algo productivo para la comunidad se ha vuelto un verdadero conflicto por la competencia desleal que existe entre los psicólogos,<sup>31</sup> debido a la mutua desacreditación y descalificación en su trabajo, menospreciando de esta manera a toda la profesión, problema que influye directamente en los pacientes porque no distinguen una corriente de otra a la hora de acudir a un psicólogo, ocasionando que opten por servicios alternos como de los adivinos, astrólogos, etc.<sup>32</sup> sin embargo es irónico que en el sector público se presente una situación totalmente distinta, ya que existe una verdadera colaboración entre los psicólogos de las diferentes escuelas llegando incluso a formar un equipo sólido de trabajo que da como resultado el respeto entre ellos y la confianza de los pacientes.

En lo que respecta a la situación socioeconómica de este ámbito preocupa el pensar que la psicología clínica sería solamente un complemento para los profesionales de esta rama, porque se ha encontrado que la gran mayoría de psicólogos necesitan realizar otras actividades remuneradas para mejorar sus ingresos, siendo optimistas al pensar que esta situación se debe en parte al trabajo que en muchas ocasiones se lo realiza de manera voluntaria por amor a la profesión.<sup>33</sup>

En el Ecuador existe la federación de psicólogos clínicos llamada FEPSCLI (Federación Ecuatoriana de psicólogos clínicos), la misma que avala los títulos de las diferentes universidades del país y se encarga de promover activamente las obligaciones y derechos de los psicólogos clínicos, sin embargo por el momento le falta preocuparse por la continua actualización de contenidos referentes a la formación complementaria y a la realización de programas de investigación, lastimosamente solo es de esta rama de la psicología y únicamente para sus miembros.<sup>34</sup>

## **Ámbito Educativo**

---

<sup>31</sup> Pérez, F. (1999). El campo de trabajo del psicólogo clínico. Revisar bibliografía. México.

<sup>32</sup> Villacres, A. (2010). Psicólogos en Guayaquil. Revista Semana-Diario Expreso.

<sup>33</sup> García, JA. (1997). La sección de Psicología Clínica y de la Salud ante los retos de la profesión. Clínica y Salud.

<sup>34</sup> Ley de la Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos para el ejercicio, perfeccionamiento y defensa profesional. (2004). (decreto supremo no. 3727).

Los psicólogos educativos se encargan de la asistencia (diagnosticar, asistir, orientar y asesorar) en todo lo concerniente a los aspectos psicológicos del quehacer educacional en la estructura y dinámica de la organización educativa, además dar asesoría en la orientación vocacional y profesional para lograr un correcto desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje.

Durante los últimos 20 años se ha producido un gran avance en el desarrollo de la psicología como profesión en el ámbito educativo, pero todavía se tiene que superar muchos retos en el camino, la auto desconfianza es un problema evidente y actual de los psicólogos de esta rama, debido a que todavía no poseen la seguridad necesaria sobre el papel que desempeñan y la contribución que puedan brindar a la comunidad en este campo, sin embargo mediante una adecuada preparación académica se puede restablecer la confianza perdida y dar seguridad al mundo laboral que les rodea como son: los contratantes, profesores, padres de familia y estudiantes, acción que sin duda ayudará a recobrar además su valoración como profesional en su área de trabajo.<sup>35</sup>

En el Ecuador también se tiene que superar el problema que existe en común con todas las ramas anteriores de esta disciplina en el ámbito educativo, al tener que competir por los puestos de trabajo destinados para este campo, la diferencia en esta área es que la competencia ya no solo es con personas que poseen otras profesiones que no están relacionadas con la psicología y no tienen los conocimientos necesarios para poder ejecutar debidamente este rol,( profesores, dirigentes y directivos) sino también con profesionales relacionados con el campo de salud mental como psiquiatras y psicólogos clínicos, debido a que existe una marcada inclinación por parte de las personas involucradas en el proceso de la educación hacia los mismos y una evidente desconfianza de los servicios que pueda ofrecer el psicólogo educativo.

Es muy importante para recuperar la confianza perdida en los psicólogos educativos que se logre trabajar en conjunto mediante una interacción entre el psicólogo escolar con todos los miembros de su alrededor, por medio de un buen desarrollo de las relaciones de trabajo, obteniendo así resultados óptimos que van a beneficiar directamente a los estudiantes e indirectamente a las demás personas involucradas.

---

<sup>35</sup> Farrell, P. (2009) El desarrollo de los psicólogos escolares y educativos en el apoyo a niños, escuelas y familias. London.



Para que el psicólogo escolar pueda realizar su trabajo correctamente es necesario aumentar el número de psicólogos en las instituciones educativas para así brindar un mejor servicio siendo los profesores que con mayor énfasis solicitan este apoyo y por último mediante la promoción de su trabajo y en el marketing del mismo se logra una claridad en los roles y funciones del mismo.<sup>36</sup>

### **Ámbito Organizacional**

Se interesa en el comportamiento que se desarrolla en las diversas situaciones laborales, esta rama de la psicología tiene dos facetas: la científica y la práctica, la primera comprometida con el avance del conocimiento sobre las personas en el trabajo y en la segunda faceta se interesa en la aplicación del conocimiento para resolver problemas reales en el mundo laboral, la actividad del psicólogo organizacional está al servicio del dueño de la empresa o del departamento de recursos humanos, para beneficio y adecuado funcionamiento de la sociedad de la organización.<sup>37</sup>

Lastimosamente los psicólogos organizacionales son mal utilizados dentro de las empresas ya que en muchas de las ocasiones les delegan acciones que no van de acuerdo con su profesión e incluso son de dudosa legitimidad psicológica, es increíble todas las funciones que pueden realizar los psicólogos de esta rama en beneficio de las organizaciones, pero por desconocimiento por parte de los dueños de las compañías son desaprovechados como profesionales y sobrecargados de actividades poco relacionadas con el ejercicio profesional porque los dirigentes buscan mayor rendimiento del trabajador a un menor costo.

Un problema que se presenta muy a menudo dentro de nuestra sociedad empresarial es que personas que poseen diversas profesiones ajenas a esta rama se han involucrado dentro de las empresas y han suplantado a los psicólogos organizacionales tomando ventaja sobre estos sin tener los conocimientos científicos necesarios para desarrollar esta actividad laboral adecuadamente.

---

<sup>36</sup> Farrell, P. (2009). El desarrollo de los psicólogos escolares y educativos en el apoyo a niños, escuelas y familias. España.

<sup>37</sup> Muchinsky, P. (2007). Psicología aplicada al trabajo: (8 va ed) México.

Dentro de las funciones de los psicólogos organizacionales encontramos las siguientes:

Selección y colocación de empleados mediante una evaluación, capacitación y desarrollo mediante la identificación de habilidades de los empleados y fortalecimiento de los mismos, luego se evalúan los resultados de las capacitaciones, evaluación del desempeño a través de un proceso en el cual se puede medir el buen ejercicio de los empleados, así como la utilidad y valor del mismo en el puesto.

Desarrollo de la organización a través del análisis de la estructura de la institución para ampliar la eficacia de los trabajadores y la satisfacción de los clientes, facilitando de esta manera el adecuado proceso de crecimiento,

Calidad de la vida laboral mediante el rediseño de puestos de trabajos para la satisfacción de los empleados, originando estabilidad en la salud emocional del individuo lo cual conlleva a una alta productividad de la organización, La ergonomía se especializa en el diseño de máquinas, equipos y herramientas basándose en la fisiología, medicina industrial y la percepción, para que estos sean compatibles con las capacidades humanas y puedan evitar riesgos laborales.

La elaboración de peritajes para determinar las causas de determinados daños y enfermedades.

Diseño, planificación, ejecución y valoración de intervenciones en ámbitos psicosociales.

Cooperación en la realización de auditorías relacionadas con factores psicosociales.

Desempeño de actividades de planificación, organización, dirección y control en la posición de jefe o gerente de recursos humanos y/o asistencia en departamentos afines en la especialidad.

Hacer uso de los diversos enfoques psicológicos para dar solución a los diferentes problemas que se puedan presentar.

Elaboración de baterías psicométricas, registros conductuales, estudios de personalidad individual y grupal o las entrevistas Impartiendo cursos de motivación, cursos de liderazgo y supervisión, comunicación y modificación del comportamiento en

las organizaciones, mediante la utilización de metodología o acciones pueda ayudar a reducir la rotación del personal, reducir los costos de capacitación, etc.<sup>38</sup>

### Otros Ámbitos

La Psicología Social es la ciencia que estudia la influencia de nuestras situaciones, con especial atención en la manera en que nos percibimos y afectamos unos a otros. Es el estudio científico de la forma en que las personas piensan, influyen y se relacionan con los demás.<sup>39</sup> Intenta descubrir las leyes por las que se rige la convivencia, investiga las organizaciones sociales, establece los patrones de comportamiento de los individuos en los grupos, resuelve eficazmente los problemas de la subsistencia, explica la interacción de estados mentales y situaciones sociales inmediatas.

También están la Psicología del desarrollo, psicología Comunitaria, psicología De la salud, psicología Jurídica y forense, psicología Política, psicología Deportiva, psicología Escolar, psicología De los medios, psicología Diplomática, psicología Ecológica, psicología De la religión, psicología del consumo, psicología gerontológica. Es probable que otros puedan llegar a consolidarse dependiendo de la demanda que exista.

#### Formación del Psicólogo/a en el Ecuador

Para la creación de la carrera de Psicología como profesión en el Ecuador, se tomaron en consideración diversos parámetros establecidos dentro de la sociedad ecuatoriana, como: La Ley Ecuatoriana de Educación Superior, las ciencias psicológicas existentes, la tecnología disponible, las tendencias en el campo social y de manera especial las políticas establecidas por la Universidad de Guayaquil en sus inicios. La justificación legal de la creación de la Facultad de Ciencias Psicológicas se dio el 7 de Agosto de 1979, cuando el H. Consejo Universitario aprobó el Reglamento de la Escuela de Psicología, en el cual se legalizó las carreras de: Psicología Clínica, Psicología Educativa, Psicología Industrial y Psico-rehabilitación Educativa. Ahora 2011, están legalizando la salida de sus estudiantes, como Psicólogos/as Generalistas.

<sup>38</sup> Rodríguez, M. & Posadas, A. (2005). La Psicología en el escenario del trabajo: una revisión.

<sup>39</sup> Myres, D. (2005). Psicología Social.

La formación de los psicólogos estuvo sujeta a la potestad de los docentes, así como de sus preferencias profesionales, limitando la posibilidad de investigar o adicionar diferentes elementos de juicio; el proceso de formación superior duraba seis años, conformados de: un ciclo básico con tres años y los estudios de especialización en los tres años siguientes, de los cuales el último año correspondía a las prácticas pre-profesionales, poco tiempo después se redujo un año, porque consideraron oportuno que los conocimientos y las habilidades tuvieran mejores ejes transversales entre las materias, por lo que la formación profesional quedó establecida en cinco años; el primer y segundo año contienen materias del pensum básico, mientras que en el tercero, cuarto y quinto se escoge la especialización y las prácticas pre-profesionales se desarrollan durante los tres últimos años.<sup>40</sup>

Es menester considerar que con el avance de los años se produjo cambios trascendentes tanto para la Universidad de Guayaquil como para la Universidad Ecuatoriana en general, mediante El Plan de Reforma Universitaria se logra democratizar la educación universitaria, fortalecer la autonomía y dar libertad de cátedra, cabe destacar que en el transcurso de este proceso los estudiantes han sido coprotagonistas de estas transformaciones, así como sucedió en los demás países Latinoamericanos.

En lo que respecta al currículum académico, también se realizan importantes reformas como: la sistematización en el perfil profesional de las carreras, la clarificación de los objetivos pedagógicos, la estructuración del sistema de conocimientos y habilidades, la elaboración en diseños de proyectos y la revisión del pensum de estudios de cada materia, el mismo que debe ser flexible, ya que está sujeto a cambios constantes que van de acuerdo a las necesidades emergentes de la comunidad y al desarrollo científico de la Psicología, garantizando de esta manera la formación de los psicólogos profesionales en las diferentes especializaciones.

Dentro de la educación universitaria en el Ecuador, es importante destacar la creación de La UTPL, que fue fundada por la Comunidad Marista Ecuatoriana (AME) el 3 de mayo de 1971, mediante el decreto Nro. 646 publicado en el registro oficial Nro. 217 del 5 de mayo del mismo año y al amparo del Modus Vivendi,<sup>41</sup> se constituye como

---

<sup>40</sup> Clery, A. (2006) Oportunidades para fortalecer la investigación científica en el currículum de la facultad de ciencias psicológicas de la universidad de Guayaquil.

<sup>41</sup> Rubio, M. & De Rivas, R. (2011). Manual de la Guía a distancia. Editorial UTPL.

persona jurídica autónoma, con finalidad social y pública; que le permite impartir educación superior, desarrollar investigaciones científicas, otorgar, reconocer y revalidar grados académicos y títulos profesionales. La Modalidad abierta y a distancia nace el 2 de septiembre de 1976 inspirada por el lema de la UTPL, Memento Ascendere Semper que significa recuerda ascender siempre y para solucionar la problemática de un amplio sector del Magisterio Ecuatoriano, el cual se encontraba limitado en las posibilidades de acceder a una educación superior; actualmente esta modalidad ofrece formación universitaria, a todas las personas que por diversas razones no han podido realizar sus estudios en universidades clásicas y presenciales, porque tienen responsabilidades derivadas del trabajo, obligaciones familiares o quieren un complemento para su profesión, incluso está abierta para jóvenes estudiantes que están cursando otra carrera en una modalidad clásica.

Como futuros psicólogos entendemos que si bien es cierto la psicología como ciencia y profesión está logrando consolidarse en la sociedad, también sabemos que falta mucho por aprender, sobre todo en lo relacionado con el campo de la investigación, sin embargo nos sentimos comprometidos con la comunidad, no solo para atender sus necesidades inmediatas sino también para enfrentar los nuevos y complejos desafíos del mundo actual.

#### La formación profesional a distancia

La UTPL cuenta con dos recursos principales para la formación profesional a distancia, que son: el material impreso y los recursos de apoyo.<sup>42</sup>

El material impreso contiene: los libros son textos actualizados, con rigor científico, didácticos – metodológicos y se presentan congruentes con las materias; las guías didácticas, son elaboradas por los maestros de la asignatura, con el propósito de guiar al estudiante durante su proceso de enseñanza, mediante recursos pedagógicos que permitan una buena comunicación entre profesor – alumno, algunas materias incluyen CD, y video y las evaluaciones presenciales, son estrategias de aprendizaje que promueven el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Los recursos de apoyo con tecnologías de información y comunicación, son: <el entorno\_virtual de aprendizaje EVA>, es un espacio virtual de interacción entre los

---

<sup>42</sup> Rubio, M. & De Rivas, R. (2011). Manual de la Guía a distancia. Editorial UTPL.

miembros de la comunidad educativa para desarrollar un proceso formativo, el estudiante accede a este sistema desde cualquier computador que tenga internet, a través del usuario y clave que la misma universidad le proporciona, por medio del EVA el alumno se puede comunicar con los profesores, acceder a sus notas, estar informado de los cursos y postgrados, etc. incluso a partir del ciclo abril – agosto 2011 se envían las evaluaciones a distancia;< el correo electrónico>, es un medio de comunicación entre el estudiante y la universidad, no tiene costo, sin embargo es responsabilidad del usuario hacer buen uso de su cuenta,< la biblioteca virtual>, es un pilar muy importante para el estudiante de modalidad a distancia, porque ayuda en su aprendizaje, actualización y en la obtención de nuevos conocimientos, se encuentra dentro del sistema EVA y <la Video conferencia satelital>, que es un sistema de clases virtuales difundida en tiempo real a 26 centros de la UTPL a nivel nacional y tres países internacionales, facilitando una capacitación continua y tutorías en materias con dificultad, destinado para los estudiantes que se encuentran dispersos.

Otro recurso que la UTPL nos ofrece opcional para la culminación de la carrera, son los convenios con instituciones públicas en 17 provincias del Ecuador, para la realización de las prácticas pre profesionales, en los tres ejes principales: Psicología Clínica, Psicología Educativa y Psicología Organizacional.<sup>43</sup>

Según la Europsy los estándares mínimos de la formación educativa en Psicología para obtener el Europsy y puedan ser registrados se basa esencialmente en el informe: EuroPsy: un marco para la educación y el entrenamiento de los Psicólogos en Europa, aceptado y acordado por la Asamblea General de la EFPA (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos) 2001. Los requisitos son un año de práctica supervisada, demostrada y 6 años de formación mínima (360ECTS). Marco básico, se formulan requisitos relativos a un modelo de curriculum que distinguen tres fases: primera fase Título o grado equivalente. Segunda fase Título de Máster o equivalente. Tercera fase Práctica supervisada.

En 1999 se firma el acuerdo para el proceso de Bolonia que plantea una mayor convergencia entre los sistemas de educación de los países firmantes, facilitando las transferencias de una institución a otra, es decir homogenizar los títulos de pregrado, postgrado y doctorados a favor de una mejor consolidación de la educación superior

---

<sup>43</sup> Escuela de Psicología, (2009, 2010). Instructivo de prácticas pre profesionales. UTPL. Loja – Ecuador.

en Europa. A partir de este acuerdo se crea el programa Leonardo Da Vinci con el propósito de mejorar el entrenamiento profesional del Psicólogo, sirviendo de base para el EuroPsy que tiene como objetivo la creación de un diploma europeo de Psicología para toda la comunidad, aún se espera la aprobación de este proyecto en países como: Alemania, España, Finlandia, Gran Bretaña, Hungría e Italia; por lo que se espera en un futuro próximo llegar a la consolidación del mismo.

El EuroPsy es un estándar europeo de educación y entrenamiento superior, que permite el reconocimiento del Psicólogo en toda la comunidad europea y en los países que utilicen este sistema, para acceder a este diploma los profesionales de la salud mental deben cumplir con los requisitos establecidos y descritos anteriormente.<sup>44</sup>

dentro de los aspectos positivos de la practica supervisada están los fundamentos científicos aplicados como: los principios y procedimientos de evaluación e intervención psicológica, ver y hacer entrevistas, conocer las técnicas y los instrumentos, conocer procesos, situaciones psicosociales y métodos de detección, análisis y resolución.

En lo que se refiere al manejo del código deontológico se encontró que algunos de los países que conforman la unión europea son muy estrictos en su aplicación, por ejemplo: Croacia, Bélgica e Italia consideran a las normas éticas aspectos obligatorios en la formación del psicólogo, sobresaliendo Francia por ser uno de los países con la mayor exigencia del código ético en la formación, poniéndola desde el inicio y durante todo el transcurso de la carrera en la malla curricular.

La Psicología en Norteamérica, están países partícipes de esta tendencia a: Australia, Canadá, Estados Unidos de América, Nueva Zelanda y Reino Unido, los cuales comparten no solo el idioma Inglés como característica principal, sino que además coinciden en aspectos de orden político, social, cultural y religioso.

En lo que respecta al sistema educativo se diferencia del nuestro principalmente en su estructura. El estudiante al terminar el colegio debe cursar tres años más para obtener el título de bachiller, llegando con este a un nivel de pregrado, luego debe aprobar dos años más de estudios de grado para adquirir la maestría y por último se llega al doctorado en el cual se toma en cuenta dos aspectos importantes: la duración, la

---

<sup>44</sup>Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. (2007) – EUROPY.

misma que debe ayudar a una temprana inserción profesional por la demanda de los problemas sociales; y la orientación, que debe ser apropiada para responder a los requerimientos en el mercado de trabajo.<sup>45</sup>

Estados Unidos es considerado el país de mayor participación en la historia de la Psicología. Mencionaré a los autores más importantes con sus enunciados y también los acontecimientos relevantes que generaron la imperiosa necesidad de una formación más adecuada para los futuros psicólogos:

1892, en esta fecha se constituyó la primera Asociación de Psicólogos Americana en el mundo, llamada APA, acontecimiento que ayudó en la consolidación de la psicología como disciplina autónoma. Siendo también los pioneros en la creación de revistas científicas especializadas en este campo.

En la revista de psicología aplicada se sugirió que era necesario cubrir las demandas surgidas después de la primera guerra mundial, por presentarse trastornos mentales tanto en los excombatientes como en el resto de la población, reestructuración que también se aplicó en la segunda guerra mundial.

Recomendaron la doble formación de los estudiantes, tanto en lo práctico como en lo teórico, para evitar centrarse exclusivamente en la investigación; consideración que tomó la APA para definir el modelo científico profesional.

La APA también estableció los lineamientos y principios para la acreditación de programas en Psicología profesional y determinaron diferentes campos de aplicación distintos al área clínica.

Propusieron combinar los contenidos científicos con una formación socialmente responsable, capacitando de esta manera al estudiante frente a las necesidades contemporáneas de la sociedad.

Se estructuró dentro del plan de estudios tres contenidos mínimos para la formación: psicología experimental, estadística – formación, y teórico-histórica.

En la tendencia latinoamericana, La formación de los psicólogos fue muy diferente de las dos tendencias anteriores porque los primeros estudiantes no realizaron los cursos

---

<sup>45</sup> Benito, E. (2010). Formación del Psicólogo: Revisión y Perspectivas. Revista latinoamericana de Ciencia Psicológica.



sistemáticos que hoy en día se estudia, sino que se los considero autodidactas de la primera psicología ya que su aprendizaje fue empírico y se originó en las facultades ya existentes de filosofía, letras y humanidades, luego con la llegada de psicólogos norteamericanos y europeos se enriqueció y confirmó los conceptos ya adquiridos, con el pasar del tiempo tanto los profesionales de la salud mental locales como los extranjeros se convirtieron en profesores de los nacientes psicólogos de Latinoamérica, direccionando todos sus conocimientos teóricos y metodológicos en la aplicación de los mismos en el campo educativo, laboral y social.

Por los años 50 y 60 empieza la difusión del conocimiento psicológico a lo largo de Latinoamérica, comenzando con el modelo latinoamericano o modelo Bogotá en el cual se detecta falencias del sistema como: la falta de entrenamiento en los campos de la educación, salud mental e investigación sobre el comportamiento y la confusión de rol entre el psicólogo - el psiquiatra, el psicoanalista - el pedagogo; a partir de estos sucesos se propone en la conferencia patrocinada por la Unión Internacional de Ciencia Psicológica (IUPsyS), el debido reconocimiento al doble carácter de la psicología como ciencia y profesión, acompañado de una capacitación que tome los dos aspectos en cuenta y en todas las áreas de este campo; en el cual se estableció como requisitos básicos: cinco años de estudio, una práctica supervisada y la tesis.<sup>46</sup>

Con el tiempo se han organizado gracias a la destacada participación de los estudiantes varias: asociaciones, sociedades científicas, organizaciones académicas, congresos, seminarios, etc. que han tenido como objetivo mejorar la calidad en la formación, actualizar los contenidos del saber psicológico, promover la investigación científica, posibilitar residencias y pasantías, aumentar la cantidad de programas de intercambio, convenios de trabajo con universidades extranjeras, brindar oportunidades laborales, resolver las problemáticas comunitarias, actuar sobre las demandas en el aspecto social y por supuesto el énfasis en las áreas específicas como la clínica, la educacional, la organizacional.

El Mercosur Educativo firma el protocolo sobre criterios generales de formación de los Psicólogos/as, en el cual se busca el mejoramiento en la calidad de la carrera de Psicología para lograr uniformidad de sus contenidos académicos, promoviendo

---

<sup>46</sup> Benito, E. (2010). Formación del Psicólogo: Revisión y Perspectivas. Psencia Revista latinoamericana de Ciencia Psicológica.

además el intercambio y libre actividad de los psicólogos/as entre los países miembros y asociados al Mercosur, así como sus códigos deontológicos.<sup>47</sup>

Como hemos visto en los párrafos anteriores la psicología como ciencia y profesión se ha desarrollado mucho en los últimos años, pero todavía existen necesidades que cubrir como son: el desarrollo de la auto percepción de competencias en las áreas de la psicología sobretodo de la generalista, en las universidades, ya que por tradición imparten los modelos clásicos y relacionados solo con el área clínica, otro problema es la poca relación entre las competencias requeridas para el ejercicio de la profesión y las habilidades que tienen los psicólogos latinoamericanos, originando de esta manera un gran inconveniente al momento de realizar sus prácticas pre profesionales, las mismas que están en estrecha relación con la inserción laboral, provocando de esta manera mayor desempleo e insatisfacción en las expectativas y necesidades no solo de las instituciones, sino principalmente del egresado.

En cuanto a la formación actual tenemos que la estructura del formato de competencias a nivel de la mayoría de países latinos tiene un denominador parecido, ya que al finalizar los estudios del ciclo básico, bachillerato y en muchos casos el preuniversitario, los estudiantes deben cursar un programa de entre nueve a once semestres divididos en dos etapas: la primera conformada con materias focalizadas en psicología general, ingles, psicometría, estadística, etc. abarcando de esta manera una introducción a las ramas de la psicología y en la segunda etapa los alumnos deben escoger por afinidad o aptitud la especialización a seguir, que puede darse en los ejes clínico, social, organizacional, y otros, culminando su carrera con la obtención del título profesional de Licenciado/a en Psicología o Psicólogo/a que les confieren las respectivas Escuelas o Facultades de Psicología.

La profesión de Psicología en los países latinoamericanos ha ido incrementando en el número de estudiantes que optan por esta carrera. Los psicólogos en otros países del mundo como en Venezuela cuentan con el servicio de psicología para el bienestar del mismo profesional de la salud mental,<sup>48</sup> además como dato importante encontramos

---

<sup>47</sup> Ferrero, A. & Andrade, E. (2008). Referencias a prácticas de pregrado en psicología en códigos deontológicos de países del Mercosur y Norteamérica. Argentina.

<sup>48</sup> Revista Papeles del Psicólogo. (1996). Psicología en Venezuela.

que el día mundial del psicólogo es el 10 de octubre, según la OMS (Organización Mundial de la Salud).<sup>49</sup>

### **c. Competencias adquiridas académicamente**

Hoy en día la Psicología es una disciplina científica consolidada y una profesión claramente establecida en el entramado social y con diversos ámbitos de actuación. La formación es de carácter eminentemente generalista, debido a que los profesionales de Psicología actualmente desempeñan su profesión en ámbitos de actuación diversos.

Nuestra propuesta está constituida por bloques formativos y de fundamentos básicos comunes de la disciplina, planteados desde la perspectiva de la complementariedad de los contenidos y enfocada al desarrollo de las competencias profesionales que el futuro psicólogo debe adquirir.

La oferta académica de la UTPL se basa en las competencias que son adquiridas mediante el Plan de Estudios ECTS que es el Sistema educativo basado en competencias a través de créditos académicos, UTPL-ECTS, sistema de créditos académicos del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la carrera de Psicología General tanto para la Modalidad Presencial como para la Modalidad Abierta y a Distancia.

El mismo que involucra y compromete al estudiante a desarrollar sus propias competencias, como persona y como profesional acompañado siempre del profesor tutor.

La Escuela de Psicología oferta la carrera en 10 semestres académicos, mediante el sistema de créditos, otorga el título de Licenciado en Psicología, una vez que el profesional en formación haya aprobado 300 créditos distribuidos en seis áreas: Formación básica. Libre configuración. Genéricas. Troncales de Carrera. Complementarias. Gestión productiva (GPU), incluyendo un proyecto de fin de carrera. La propuesta está constituida por bloques formativos y de fundamentos básicos comunes de la disciplina, planteados desde la perspectiva de la complementariedad de los contenidos y enfocado al desarrollo de las competencias profesionales que el futuro psicólogo debe adquirir, incluyendo una primera aproximación a los campos de de aplicación de la psicología Clínica, Organizacional y Educativa.

---

<sup>49</sup> Revista de Psicología. (2006). Día Mundial de la Salud Mental. Concejo general de Colegios oficiales de psicólogos.

## PERFIL PROFESIONAL

El perfil profesional con el grado de Licenciado en Psicología de la UTPL es un:

- Profesional con competencias cognitivas, afectivas y expresivas para el conocimiento evaluación, diagnóstico e intervención del ser humano y su problemática a nivel individual, grupal y social.
- Identificar diferencias, problemas y necesidades a nivel individual, grupal, intergrupar y social, mediante la evaluación científica de rasgos y características psicológicas usando instrumentos y técnicas propias de la profesión.
- Diagnosticar problemas y trastornos psicológicos individuales y grupales siguiendo los criterios técnicos y deontológicos propios de la profesión.
- Conocedor de los valores éticos, sociales, morales y trascendentales del individuo, así como de técnicas e instrumentos de investigación psicológica que le permiten acceder con altos niveles de confiabilidad a la esfera íntima, única e irrepetible del mismo.
- Aplicar estrategias y métodos de intervención directos a través de sus conocimientos en orientación psicopedagógica, counseling y psicoterapia.
- Demuestra competencia de liderazgo para la conducción de equipos interdisciplinarios en la solución de problemas, conflictos en los ámbitos educativo, clínico y organizacional.
- Proponer y participar en programas de prevención de la salud mental y para la promoción y construcción de escenarios saludables.
- Trabajar en estrecha relación con profesionales en equipos multidisciplinarios.
- Desarrollar y aplicar principios, conocimientos, modelos y métodos psicológicos de manera ética y científica con fin de promover el desarrollo, el bienestar y la eficacia de los individuos, los grupos, las organizaciones y la sociedad.
- Ser un agente y gestor del cambio social e individual, con competencias para intervenir sobre problemas psicosociales de la realidad nacional y regional.
- Participar en la creación, desarrollo y fortalecimiento de ambientales en el trabajo que favorezcan la comprensión del comportamiento humano en la organización

- Intervenir en procesos de gestión, selección, formación, desarrollo de recursos humanos, organización y asesoramiento de centros de trabajo
- .Estudiar y observar las diferentes condiciones y métodos que posibiliten la intervención en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

## CAMPO OCUPACIONAL

- Consultor o colaborador en las áreas educativas, clínicas y organizacionales.
- Programas de Salud a Nivel comunitario.
- Centros de Asesoría Psicológica, Hospitales.
- Centros de enseñanza, Escuelas, guarderías, DOBEs
- Integrantes de equipos de salud mental.
- Instituciones de salud mental (privada y pública).
- Centros de readaptación social.
- Grupos o asociaciones independientes.
- Consultoría de Recursos Humanos
- Gabinetes de Psicología, Prisiones y juzgados.
- Centros de asistencia social y Orientación profesional y laboral.
- Director, consultor en programas de prevención y tratamiento psicológico en organizaciones de la salud, empresariales y educativas.
- Docente en áreas afines a su campo profesional.
- Director, consultor o colaborador en la planificación, desarrollo y evaluación de investigaciones en el área psicosocial.
- Ejecutor en centros psicológicos y libre ejercicio profesional.

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en los contextos clínico, educativo y organizacional.
- Mostrar sensibilidad ante los problemas de la humanidad

- Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes y actitudes, etc.) y procesos cognitivos emocionales, psicobiológicos y conductuales.
- Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión.
- Mostrar preocupación por el desarrollo de las personas, las comunidades y los pueblos.
- Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales, organizacionales e interorganizacionales.
- Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.<sup>50</sup>
- Elegir las técnicas de intervención psicológicas más adecuadas para alcanzar los objetivos.
- Mostrar sensibilidad hacia los problemas de la humanidad.
- Mostrar sensibilidad ante las injusticias personales ambientales e institucionales.

#### **d. Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos**

La Psicología tiene una importante función como ente que beneficia a la sociedad orientado sus necesidades, la investigación muestra que existen nichos de trabajo por los puestos no ocupados, sin embargo resulta preocupante la situación de las empresas que no están en condiciones de emplear psicólogos a pesar de que los necesiten. La situación socio-política del país, la falta de una legislación clara, la falta de apoyo de las universidades en la inserción laboral de sus egresados, la desunión de los profesionales de la salud mental, el desconocimiento de las competencias de los/as psicólogos/as, de su tarea, la cultura organizacional en cuanto al saber del profesional, ocasiona la imposibilidad de conseguir empleo, y más aún una remuneración adecuada con la cual sobrevivir.

Las empresas públicas y privadas no cuentan con presupuesto para su contratación, sobretodo si son empresas pequeñas. En las grandes, algunos puestos de trabajo están ocupados por otros profesionales con títulos en recursos humanos, administración de personal, etc.

<sup>50</sup> <http://www.utpl.edu.ec/utplsite/?q=en/node/61>

Como solución a lo anteriormente mencionado podemos notar que se han establecido nuevas alternativas de trabajos independientes, llamados nichos laborales, los que se pueden crear a partir de una necesidad que surge en la comunidad, combinada con una buena perspectiva de mercado, algo de creatividad y un poco de capital para la infraestructura.<sup>51</sup>

Entre algunas de ellas encontramos: las diversas labores que se realizan en la psicología como: emergencias-primeros auxilios/catástrofes, pueden entenderse como nichos laborales a los siguientes: psicoterapia, terapias ocupacionales, cada una de estas funciones requiere de alguien que las realice y son por tanto una fuente de trabajo para el profesional en psicología que decida incursionar en las mismas.<sup>52</sup>

Dentro de esta lista no podemos olvidar los consejeros de toda índole, por ejemplo en el área de oncológica, están enfocados en lograr la aceptación positiva que las personas deben tener acerca de su salud, para mejorar su estilo de vida. También están, los consejeros ambientalistas-ecólogos, los consejeros genéticos que son personas con doble especialidad, una en genética y otra en psicología, su campo de acción se expande al proporcionar también soporte psicológico para sobre llevar los trastornos genéticos.<sup>53</sup> Entre otros. También se encuentra nuevos campos de trabajo en la realización de obras, artículos científicos, revistas, compendios, software de los diferentes ejes de la rama de la psicología,<sup>54</sup> también están los psicólogos de biblioteca, que orientan a una lectura apropiada para la necesidad del usuario, los Psicólogos Deportivos, de la Psicología Evolutiva, etc., O Creando centros de atención terciaria (prevención en salud mental infanto-juvenil). Atención a niños/as con necesidades de educación especial que están en escuela inclusivas, psicología deportiva para discapacitados, etc.

---

<sup>51</sup> Malena, (2007). El trabajo independiente.

<sup>52</sup> Fonseca, E. (2010). Aplicaciones de la Psicología en el desarrollo del software: un nuevo nicho laboral.

<sup>53</sup> Alonso, J. (2010). Diez opciones de futuro para los psicólogos.

<sup>54</sup> Fonseca, E. (2010). Aplicaciones de la Psicología en el desarrollo del software: un nuevo nicho laboral.

## 4. METODOLOGIA

### 4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación “IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS ÁMBITOS: CLÍNICO, EMPRESARIAL , Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR, recopilará información que ayude a aclarar acerca de la situación laboral de los psicólogos en nuestro país, se conocerán las características de las instituciones evaluadas, y sus circunstancias al entregar la información que servirá de base para conocer de manera objetiva, real las competencias de los psicólogos/as, y su posición frente a la contratación o requerimiento de ellos en su empresa. Además se conocerá si los psicólogos están ocupando sus nichos reales de trabajo, si existen nuevos nichos laborales, si los nichos están siendo ocupados por personas de otros perfiles y si existen nuevas competencias que el psicólogo debe desempeñar para su inserción laboral.

Los instrumentos proporcionados por el CEP – UTPL que se utilizaron fueron una Carta Solicitud a las instituciones, una Encuesta con parámetros fáciles de tabular, la Entrevista por parte del Egresado y las Matrices para presentación de resultados, partiendo de un cronograma de tiempo y de clasificación de instituciones a encuestar.

Esta investigación posee las siguientes características:

**Es no experimental**, los datos han sido recogidos en ambientes naturales como son: oficinas, centros médicos, escuelas-colegios, centros de salud mental y sus datos registrados tal como han sido recogidos.

**Es transversal / transeccional**, el instrumento (encuesta) ha sido llenada de acuerdo a necesidades de explicación del mismo, y sus datos han sido recopilados en un mismo instante.

**Es exploratoria**, ya que para realizar o desarrollar el instrumento se ha explicado en un momento y en otro en los distintos ámbitos la necesidad de llenar un instrumento para conocer las necesidades, competencias, inserción que las instituciones tienen para con los psicólogos.



**Es Descriptiva** ya que los datos del instrumento está distribuida en diferentes áreas de la Psicología como son la clínica, educativa, organizacional-industrial, e instituciones alternativas.

Ha sido manejada de manera **cualitativa y cuantitativa** ya que su análisis obedece a información tanto numérica como la información que contiene el discurso de los investigados.

#### **4.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACION**

¿La inserción laboral del psicólogo/a es necesaria en las instituciones del país?

¿Qué competencias necesita tener el psicólogo/a para su inserción laboral?

¿Los psicólogos/as están ocupando sus nichos reales de trabajo?

¿Existen nuevos nichos de trabajo para los psicólogos?

¿Existen nuevas competencias que el psicólogo debe desempeñar par su inserción laboral?

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

#### **4.3 POBLACION**

Cada alumno aplicará el instrumento a 35 instituciones, las mismas que están distribuidas en:

10 instituciones de salud mental, 10 educativas, 10 empresariales y 5 en instituciones alternativas, en donde puedan existir nuevos nichos laborales para el psicólogo/a, y que están ubicadas en su mayoría en este caso en el sector del valle de Los Chillos y algunas en la ciudad de Quito. Esta investigación es a nivel nacional.

#### 4.4 INSTRUMENTOS:

La aplicación del **“Instrumento de diagnóstico de Competencias requeridas por las instituciones para los/as Psicólogos/as”** ha sido diseñado por la UTPL-CEP para los funcionarios de los cargos estratégicos, quienes son los encargados de contratar al personal en las instituciones de los ámbitos clínico, educativo, organizacional, alternativo.

El instrumento de evaluación que se utilizará en el proceso de recolección de datos es el siguiente: **“INSTRUMENTO DE DIAGNOSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA LOS/AS PSICOLOGOS/AS”**, el mismo que fue generado basado en las competencias levantadas por la Europsy (2011), que establece los requerimientos de formación para los/as psicólogos/as en función de diseñar contenidos y currículos académicos, además para dar respuesta a las necesidades de las organizaciones del Ecuador para con los psicólogos/as, y determinar nuevas funciones o competencias requeridos para estos, y por último podrá reconocer nuevos nichos laborales, para los profesionales de la psicología.<sup>55</sup>

Son cuatro versiones del instrumento diagnóstico con sus respectivas modificaciones específicas para poder ubicar el contexto de la institución, y es una por cada tipo de institución que se evalúe. El instrumento debe llevarlo el egresado/a y deberá aplicarlo a la persona encargada de contratar el personal o detección de necesidad de inserción laboral del personal en la organización.

El instrumento está compuesto de tres partes:

La primera hace referencia a los datos de identificación, tanto de la institución, como del sujeto que se le aplique la encuesta (excepto el nombre), datos que son importantes porque permitirá conocer el tipo de institución o posible nicho laboral.

La segunda parte está conformada por la pregunta 1,3,4, que permite conocer todo lo referente a la inserción laboral, la apertura que se brinda al profesional, las funciones que cumple, y las personas que están ocupando nichos laborales que el psicólogo/a puede ocupar dentro de la institución.

---

<sup>55</sup> Cfr: Galarza, P, & Alvarado, J, 2011, Manual de Programa de Graduación, Pág.:21

Y la tercera que hace referencia a las competencias enfocándose en la necesidad de estas para la institución. Estas competencias son desempeñadas por los psicólogos en las instituciones, pero mediante esta pregunta podremos identificar el conocimiento acerca de las funciones del psicólogo por parte de la institución.

El instrumento está diseñado por el equipo de investigación del CEP (Centro de educación y psicología de la UTPL), con la finalidad de cumplir los objetivos planificados, en esta investigación<sup>56</sup>.

La recolección de la información es de respuesta sencilla.

El instrumento ha sido estudiado, entrenado en su totalidad para proceder a su respectiva aplicación. La fecha en la que se deberá aplicar el instrumento está considerada desde el 20 de mayo/2011 hasta el 14 de julio del 2011, para las treinta y cinco que le corresponden a cada egresado.

#### **4.5. PROCEDIMIENTO:**

Las estrategias utilizadas para la recolección de datos partió del estudio del instrumento en todos sus numerales por parte del egresado, de la carta de presentación y solicitud que nos facilitó la UTPL para las instituciones con las que se debía realizar la encuesta, la misma que fue clave para que se abrieran las puertas a los egresados y se pueda realizar el trabajo en su totalidad. Luego la entrevista a los diferentes gerentes y/ o directores de las instituciones, para ponerle al tanto de la investigación, y llenar la encuesta y/o que, a su vez remita llenar a quien corresponda. En su gran mayoría los directores estuvieron gustosos de colaborar con la investigación, y en realizar la encuesta ellos mismo, aparte de que se han interesado en conocer más, y a detalle sobre las competencias del psicólogos/as en sus distintas áreas o especializaciones.

También sucedió que a pesar del cronograma realizado sobre a qué instituciones se iba a realizar la encuesta, se presentaron al paso otras y se consiguió con éxito y al cien por ciento el trabajo de campo.

---

<sup>56</sup> Ver instrumentos en anexos.

Los criterios que se debieron tomar en cuenta fueron:

Para el Área Educativa: seleccionar las instituciones educativas (colegios) que por Ley deben tener un DOBE, Departamento de Orientación vocacional y Bienestar Estudiantil.

Para el Área Clínica: seleccionar clínicas, hospitales, Psiquiátricos, AA, NA, que posean áreas dedicadas a la salud mental.

Para el Área Organizacional: seleccionar instituciones empresariales que cuenten con un departamento de recursos humanos establecido, como: empresas privadas de bienes y servicios, Instituciones Financieras, Industrias, etc.

Para el Área Alternativa de salud mental, todas aquellas instituciones que no están contempladas en las áreas Clínica, Educativa y Organizacional, y pueden ser: Fiscalías, Ministerios, Empresas Públicas, Cortes, Centros de Rehabilitación Social (Cárceles, Prisiones, Reformatorios), Ancianatos, Federaciones, Equipos o Clubes Deportivos, FFAA (Aérea, Marítima, Terrestre, Policía, Bomberos, etc.), Seguridad Privada, entre otras.

## 5. RESULTADOS OBTENIDOS:

### 5.1 AREA ALTERNATIVA

#### INSTITUCIONES ENCUESTADAS:

- Ancianatos
- Centro fisioterapéutico
- Centro de desarrollo humano

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

| NECESIDAD DE EL/A PSICÓLOGO/A |          |            |
|-------------------------------|----------|------------|
| Opción                        | Fr       | %          |
| SI                            | 5        | 100        |
| NO                            | 0        | 0          |
| No contesta                   |          | 0          |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>5</b> | <b>100</b> |



Según los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las instituciones alternativas, es importante contratar psicólogos/as. Existe la necesidad en la totalidad de las instituciones encuestadas. El/a psicólogo/a previene y aborda los problemas en las mismas, atendiendo las distintas situaciones con la evaluación, diagnóstico, tratamiento e intervención y/o remisión para cumplir los objetivos trazados.

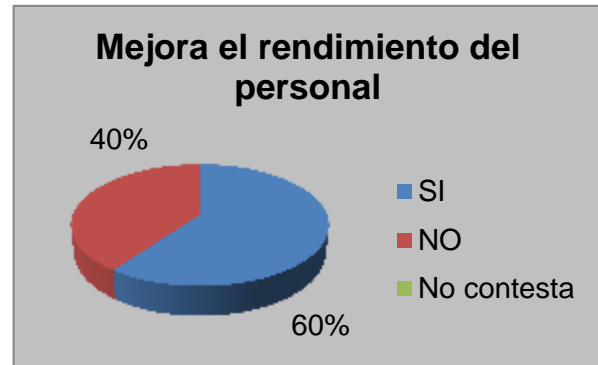
a. ¿Por qué?

| 1. Fundamental para la institución |          |            |
|------------------------------------|----------|------------|
| Opción                             | Fr       | %          |
| SI                                 | 3        | 60         |
| NO                                 | 2        | 40         |
| No contesta                        | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>5</b> | <b>100</b> |



Según los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las instituciones alternativas, Si es fundamental para la institución, porque su interacción forma parte del equipo multidisciplinario

| <b>2. Mejora el rendimiento del personal</b> |          |            |
|--|----------|------------|
| Opción                                       | Fr       | %          |
| SI   | 3        | 60         |
| NO   | 2        | 40         |
| No contesta                                  | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>5</b> | <b>100</b> |



Según los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las instituciones alternativas, Si mejora el rendimiento del personal, porque lo motiva, capacita, evalúa, valora y lo orienta.

| <b>3. Posee áreas dedicadas a la psicología</b> |          |            |
|---|----------|------------|
| Opción  | Fr       | %          |
| SI  | 2        | 40         |
| NO  | 3        | 60         |
| No contesta                                     | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>5</b> | <b>100</b> |



Los resultados de las encuestas realizadas a las instituciones alternativas, indican en un porcentaje alto que las mismas no poseen un área específica dedicada a la Psicología. Sin embargo en el área física tiene espacios para las diferentes terapias.

| <b>4. Es disposición de la ley</b> |          |            |
|------------------------------------|----------|------------|
| Opción                             | Fr       | %          |
| SI                                 | 0        | 0          |
| NO                                 | 5        | 100        |
| No contesta                        | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>5</b> | <b>100</b> |



Según los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las instituciones alternativas, para estas no es disposición de la ley el contratar psicólogos. Está abierta a la posibilidad de contar con ellos/as de forma externa, en base a la necesidad que el cliente-paciente lo requiera.

| <b>5. Ayuda a mantener la salud mental</b> |          |            |
|--|----------|------------|
| Opción                                     | Fr       | %          |
| SI   | 5        | 100        |
| NO   | 0        | 0          |
| No contesta                                | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>5</b> | <b>100</b> |



Las instituciones alternativas encuestadas dicen en su totalidad que, los psicólogos Si ayudan a mantener la salud mental, porque, posee herramientas para ayudar a controlar las emociones, la conducta de las personas.

| <b>6. Alcanzar los objetivos de la institución</b> |          |            |
|--|----------|------------|
| Opción   | Fr       | %          |
| SI   | 3        | 60         |
| NO   | 2        | 40         |
| No contesta  | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>5</b> | <b>100</b> |



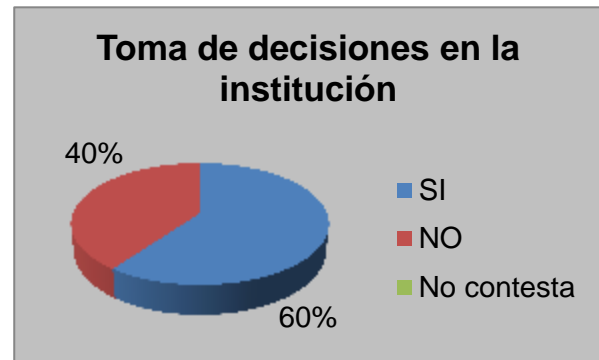
Las instituciones alternativas encuestadas en un sesenta por ciento dice que el psicólogo si ayuda a alcanzar los objetivos de la institución, porque al mantener en las instituciones un buen clima laboral la armonía interna permite trabajar mejor a todo nivel.

| <b>7. Permite solucionar conflictos</b> |          |            |
|---|----------|------------|
| Opción                                  | Fr       | %          |
| SI                                      | 3        | 60         |
| NO                                      | 2        | 40         |
| No contesta                             | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>5</b> | <b>100</b> |



Las instituciones alternativas encuestadas en un sesenta por ciento dicen que el psicólogo si permite solucionar conflictos. El psicólogo/a posee herramientas técnicas adecuadas, para manejar los problemas, ayuda a entenderlos, orientarlos o remitirlos.

| 8. Toma de decisiones en la institución |          |            |
|---|----------|------------|
| Opción                                  | Fr       | %          |
| SI                                      | 3        | 60         |
| NO                                      | 2        | 40         |
| No contesta                             | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>5</b> | <b>100</b> |



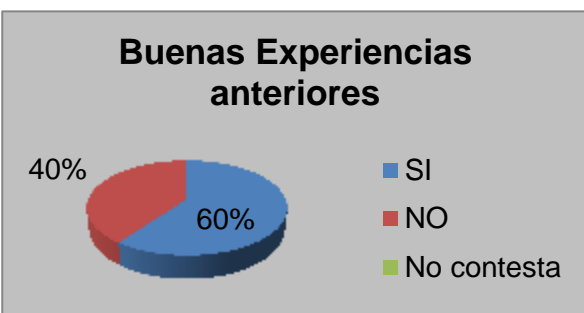
Las instituciones alternativas encuestadas en un sesenta por ciento dicen que el psicólogo si ayuda en la toma de decisiones en la institución. El psicólogo/a percibe, visualiza y comunica las necesidades a tiempo.

| 9. Intervención psicopedagógica |          |            |
|---------------------------------|----------|------------|
| Opción                          | Fr       | %          |
| SI                              | 2        | 40         |
| NO                              | 3        | 60         |
| No contesta                     | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>5</b> | <b>100</b> |



Según la población encuestada (3 ancianatos), no es necesaria la Intervención Psicopedagógica, por lo tanto el psicólogo no contaría con este nicho de trabajo.

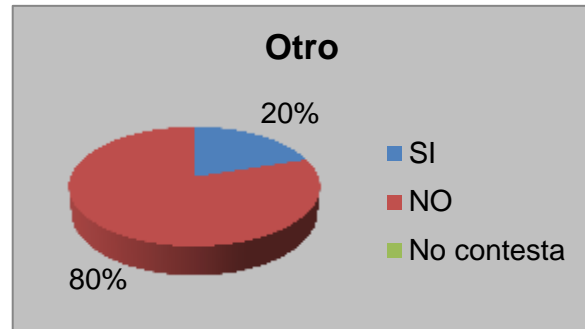
| 10. Buenas Experiencias anteriores |          |            |
|------------------------------------|----------|------------|
| Opción                             | Fr       | %          |
| SI                                 | 3        | 60         |
| NO                                 | 2        | 40         |
| No contesta                        | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>5</b> | <b>100</b> |



Las instituciones alternativas encuestadas en un sesenta por ciento dicen haber tenido buenas experiencias anteriores en su relación con el psicólogo.



| 11. Otro: Psicólogo/a externo |          |            |
|-------------------------------|----------|------------|
| Opción                        | Fr       | %          |
| SI                            | 1        | 20         |
| NO                            | 4        | 80         |
| No contesta                   | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>5</b> | <b>100</b> |



Las instituciones alternativas encuestadas en un ochenta por ciento dicen que no necesitan contratar psicólogos porque al ser externos los/as psicólogos/as que trabajan en el centro, no tienen necesidad de hacerlo y también no lo hacen porque no poseen presupuesto.

## 2. Qué competencias se necesita en las instituciones alternativas.

### COMPETENCIAS PRIMARIAS

#### 2.1. ESPECIFICACION DE NECESIDADES

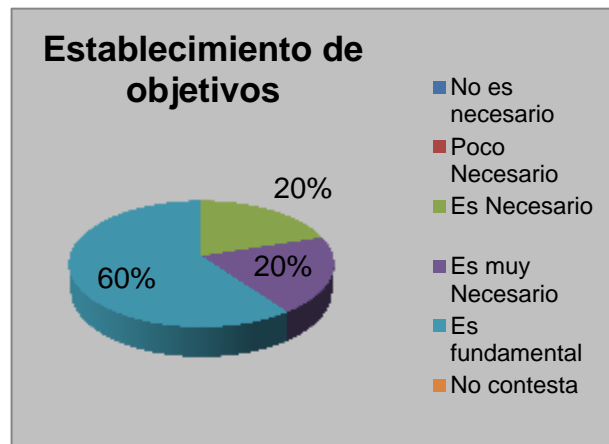
| C1. Análisis de necesidades |          |            |
|-----------------------------|----------|------------|
| Opción                      | Fr       | %          |
| No es necesario             | 0        | 0          |
| Poco Necesario              | 0        | 0          |
| Es Necesario                | 1        | 20         |
| Es muy Necesario            | 1        | 20         |
| Es fundamental              | 3        | 60         |
| No contesta                 | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                | <b>5</b> | <b>100</b> |



Las instituciones alternativas creen que es “fundamental” Analizar las necesidades que tiene el cliente, por medio de instrumentos apropiados (entrevista, evaluación específica) para determinar plan de tratamiento.

En este caso en los ancianatos, centro fisioterapéutico y de desarrollo humano con los respectivos especialistas en psicología clínica, gerontológica, deportiva, educativa, infantil.

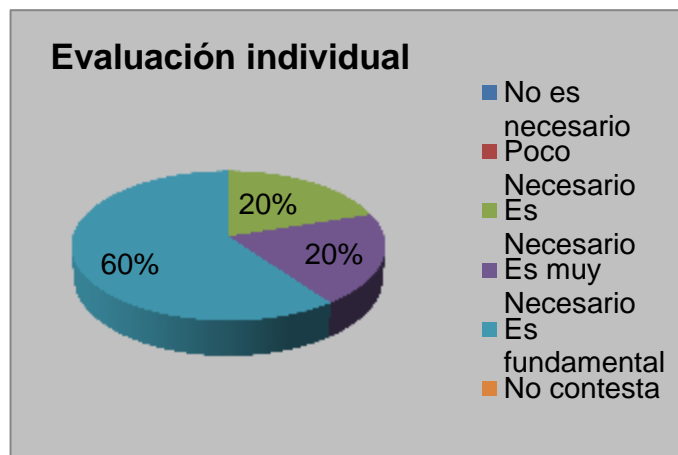
| <b>C2. Establecimiento de objetivos</b> |          |            |
|---|----------|------------|
| Opción                                  | Fr       | %          |
| No es necesario                         | 0        | 0          |
| Poco Necesario                          | 0        | 0          |
| 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> |



Las instituciones alternativas encuestadas consideran “fundamental” el Establecimiento de objetivos (mediante registros) realizables y aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de estos.

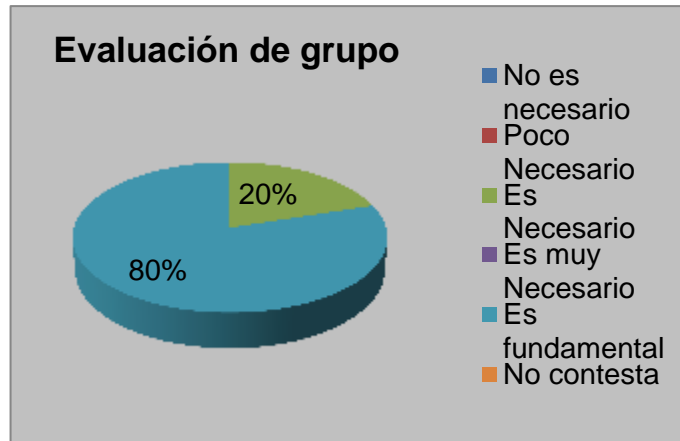
## 2.2. EVALUACIÓN

| <b>C3. Evaluación individual</b> |          |            |
|----------------------------------|----------|------------|
| 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> |



Las instituciones alternativas encuestadas (ancianatos, centro de desarrollo humano), consideran “fundamental” La evaluación individual mediante instrumentos apropiados (entrevistas, test) para detectar su problemática.

| <b>C4. Evaluación de grupo</b> |           |            |
|--------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                  | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>         | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>          | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>            | 1         | 20         |
| <b>Es muy Necesario</b>        | 0         | 0          |
| <b>Es fundamental</b>          | 4         | 80         |
| <b>No contesta</b>             |           | 0          |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>5</b>  | <b>100</b> |



Las instituciones alternativas encuestadas, (ancianatos, centro de desarrollo humano) consideran "fundamental" La evaluación de grupo por medio de (la observación del contexto, sociogramas, test) para detectar la relación grupal.

| <b>C5.Evaluación organizacional</b> |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                       | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>              | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>               | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>                 | 1         | 20         |
| <b>Es muy Necesario</b>             | 0         | 0          |
| <b>Es fundamental</b>               | 4         | 80         |
| <b>No contesta</b>                  |           | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>5</b>  | <b>100</b> |



Para las instituciones alternativas realizar La evaluación organizacional apropiada por medio de (observaciones, encuestas), es "fundamental" para el servicio solicitado.

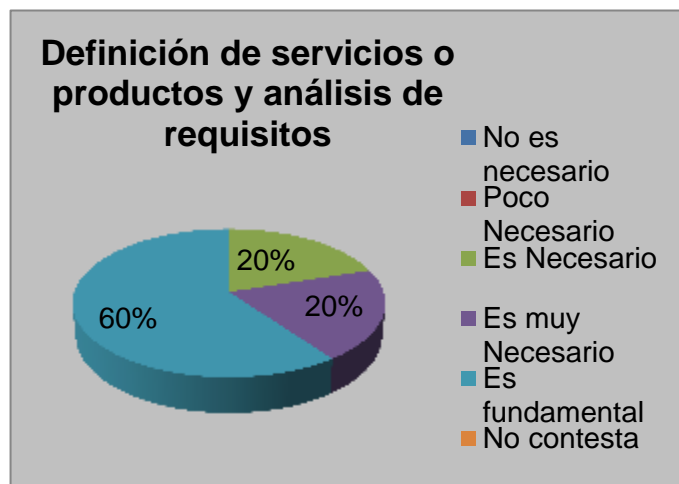
| <b>C6. Evaluación situacional</b> |           |            |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                     | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| No es necesario                   | 0         | 0          |
| Poco Necesario                    | 0         | 0          |
| Es Necesario                      | 1         | 20         |
| Es muy Necesario                  | 0         | 0          |
| Es fundamental                    | 4         | 80         |
| No contesta                       | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>5</b>  | <b>100</b> |



Es "fundamental" para las instituciones alternativas realizar La evaluación situacional, de las relaciones de los pacientes en los ancianatos, mediante la observación y registros de la misma, para analizar el esquema de satisfacción en el centro.

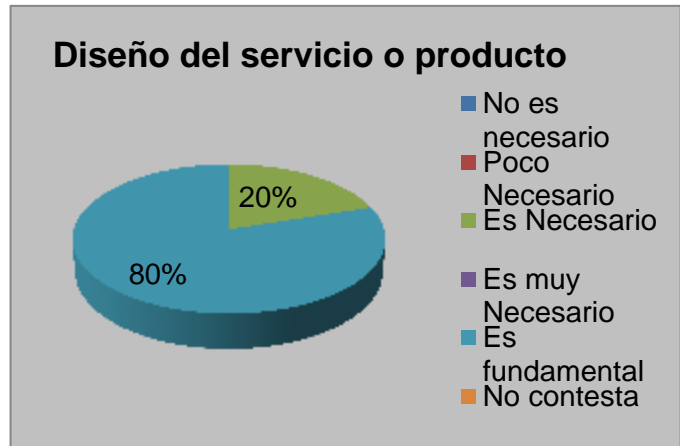
### 2.3. DESARROLLO

| <b>C7. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| <b>Opción</b>   | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| 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         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>5</b>  | <b>100</b> |



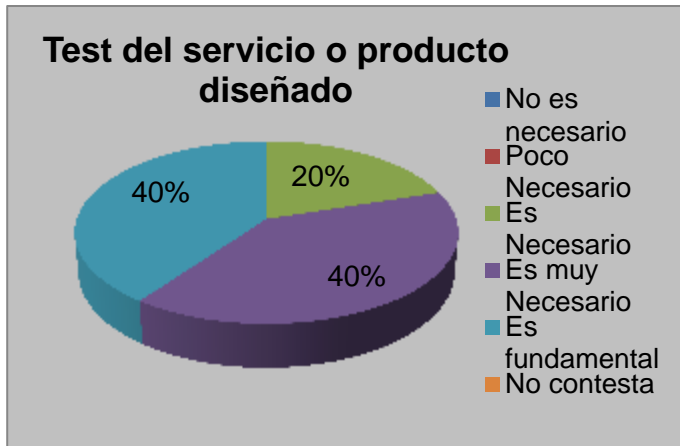
Para las instituciones alternativas (ancianatos) es "fundamental" La definición de servicios o productos y análisis de requisitos, ya que utiliza diferentes instrumentos como planillas de observación de los diferentes problemas para analizarlos, detectarlos a tiempo y definir el servicio a prestar.

| <b>C8.Diseño del servicio o producto</b> |          |            |
|--|----------|------------|
| Opción                                   | Fr       | %          |
| No es necesario                          | 0        | 0          |
| Poco Necesario                           | 0        | 0          |
| Es Necesario                             | 1        | 20         |
| Es muy Necesario                         | 0        | 0          |
| Es fundamental                           | 4        | 80         |
| No contesta                              | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>5</b> | <b>100</b> |



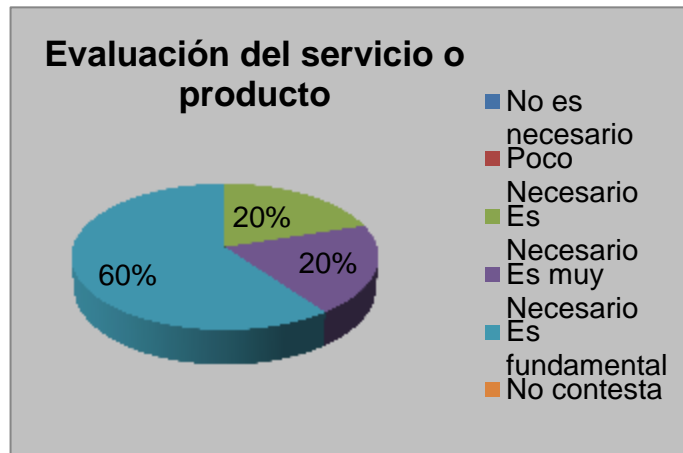
Las instituciones alternativas (ancianatos) consideran “fundamental” El diseño del servicio o producto, y diseñar una prueba para comprobar la validez de las planillas de observación de los problemas detectados.

| <b>C9.Test del servicio o producto diseñado</b> |          |            |
|---|----------|------------|
| 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        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>5</b> | <b>100</b> |



En las instituciones alternativas (ancianatos) encuestadas consideran que es “fundamental y muy necesario” El test del servicio o producto diseñado. (no lo aplican por desconocimiento del mismo, y por ausencia de un psicólogo de planta).

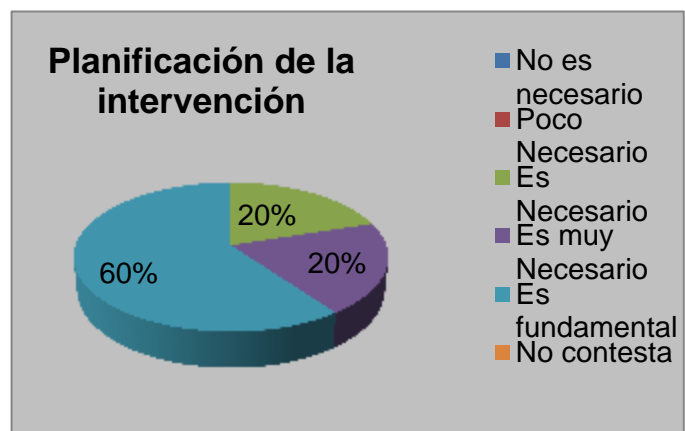
| <b>C10.Evaluación del servicio o producto</b> |          |            |
|---|----------|------------|
| Opción  | Fr       | %          |
| No es necesario                               | 0        | 0          |
| Poco Necesario                                | 0        | 0          |
| Es Necesario                                  | 1        | 20         |
| Es muy Necesario                              | 1        | 20         |
| Es fundamental                                | 3        | 60         |
| No contesta                                   | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>5</b> | <b>100</b> |



La mayoría de instituciones encuestadas consideran “fundamental” La evaluación del servicio o producto con respecto a su utilidad medir la satisfacción del cliente, el costo de las mismas, etc.

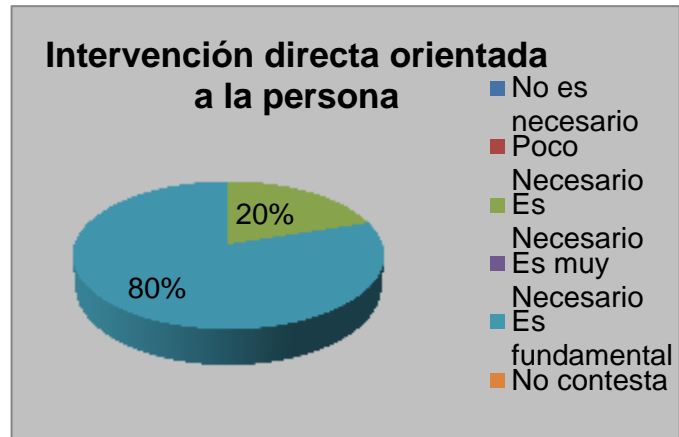
## 2.4. INTERVENCIÓN

| <b>C11. Planificación de la intervención</b> |          |            |
|--|----------|------------|
| 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        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>5</b> | <b>100</b> |



Tres de las cinco instituciones alternativas encuestadas, consideran “fundamental” desarrollar El plan de intervención (asesoramiento individual) para conseguir los objetivos deseados.

| <b>C12. Intervención directa orientada a la persona</b> |          |            |
|---|----------|------------|
| Opción  | Fr       | %          |
| No es necesario   | 0        | 0          |
| Poco Necesario  | 0        | 0          |
| Es Necesario  | 1        | 20         |
| Es muy Necesario  | 0        | 0          |
| Es fundamental  | 4        | 80         |
| No contesta   | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>5</b> | <b>100</b> |



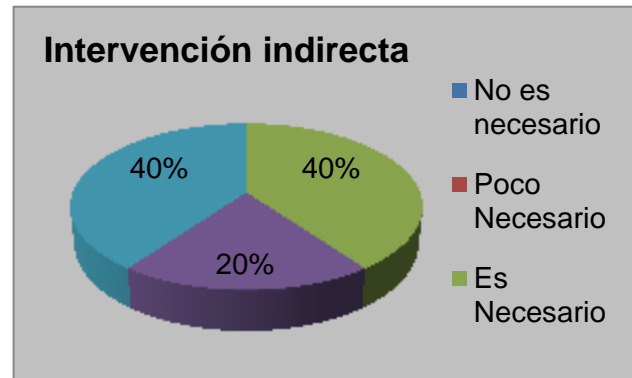
Las instituciones alternativas encuestadas consideran en un alto porcentaje “fundamental” intervenir directamente al cliente para realizar un tratamiento adecuado, de acuerdo al plan de intervención.

| <b>C13. Intervención directa orientada a la situación</b> |          |            |
|---|----------|------------|
| 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        | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>5</b> | <b>100</b> |



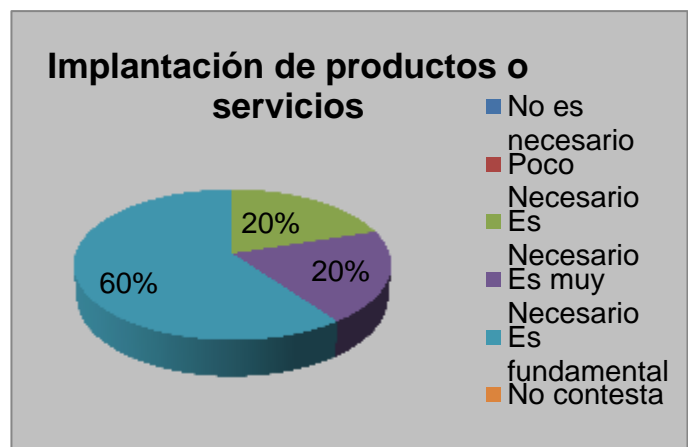
Las instituciones alternativas encuestadas dicen que es “fundamental” aplicar métodos de intervención que afecten directamente a aspectos seleccionados de una situación que se presente en su institución.

| <b>C14. Intervención indirecta</b> |           |            |
|------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                      | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>             | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>              | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>                | 2         | 40         |
| <b>Es muy Necesario</b>            | 1         | 20         |
| <b>Es fundamental</b>              | 2         | 40         |
| <b>No contesta</b>                 |           | 0          |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>5</b>  | <b>100</b> |



Para las instituciones alternativas encuestadas, La intervención indirecta parece “fundamental y necesario” el aplicar métodos de intervención que permiten tomar decisiones para su propio interés.

| <b>C15. Implantación de productos o servicios</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                                     | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>                            | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>                             | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>                               | 1         | 20         |
| <b>Es muy Necesario</b>                           | 1         | 20         |
| <b>Es fundamental</b>                             | 3         | 60         |
| <b>No contesta</b>                                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                      | <b>5</b>  | <b>100</b> |

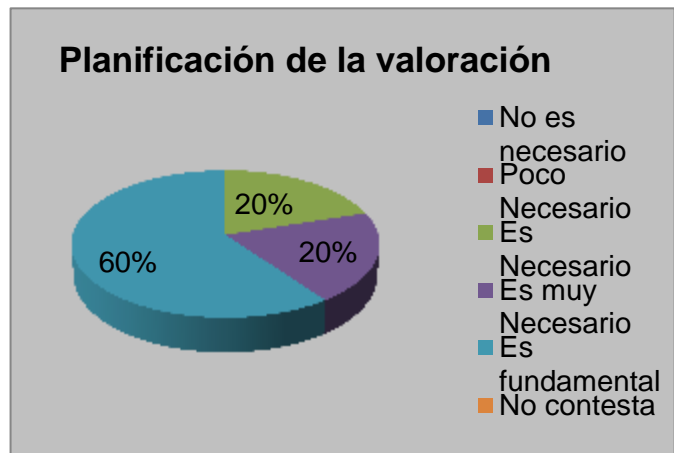


Las instituciones alternativas consideran “fundamental” La implantación de productos o servicios, (implementar otros instrumentos de evaluación) para promover el uso adecuado por los clientes u otros profesionales.



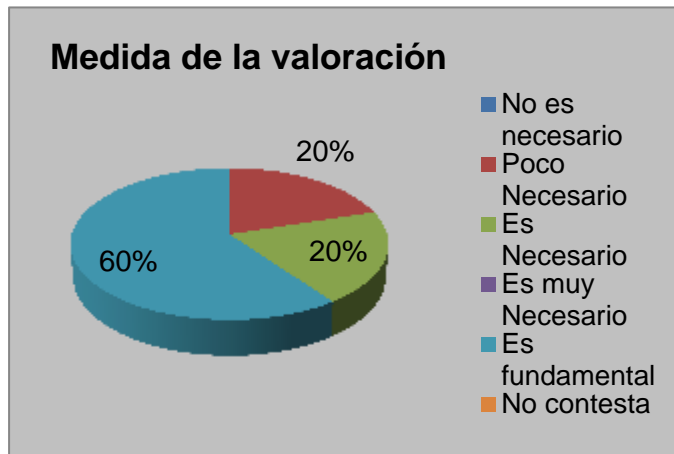
## 2.5 VALORACION

| C16. Planificación de la valoración |          |            |
|-------------------------------------|----------|------------|
| Opción                              | Fr       | %          |
| No es necesario                     | 0        | 0          |
| Poco Necesario                      | 0        | 0          |
| Es Necesario                        | 1        | 20         |
| Es muy Necesario                    | 1        | 20         |
| Es fundamental                      | 3        | 60         |
| No contesta                         | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>5</b> | <b>100</b> |



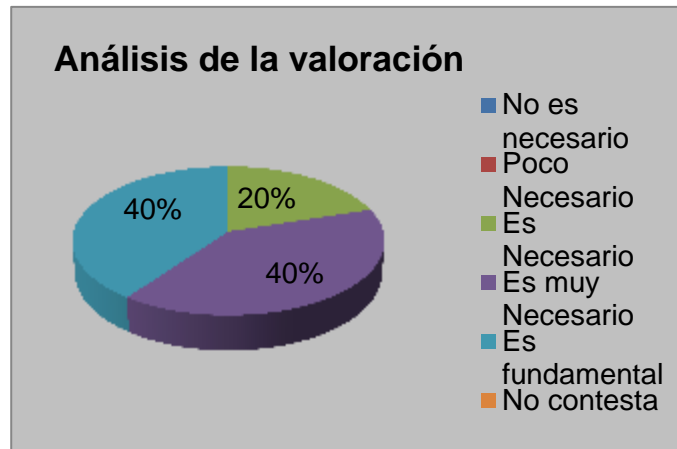
Según los datos en las encuestas las instituciones alternativas creen que es “fundamental” Planificar la evaluación del programa de intervención para cumplir los objetivos propuestos y lograr la eficacia para el cliente.

| C17. Medida de la valoración |          |            |
|------------------------------|----------|------------|
| Opción                       | Fr       | %          |
| No es necesario              | 0        | 0          |
| Poco Necesario               | 1        | 20         |
| Es Necesario                 | 1        | 20         |
| Es muy Necesario             | 0        | 0          |
| Es fundamental               | 3        | 60         |
| No contesta                  | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>5</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones alternativas encuestadas, parece “fundamental” esta competencia porque ayuda en la toma de decisiones al momento de resolver problemas.

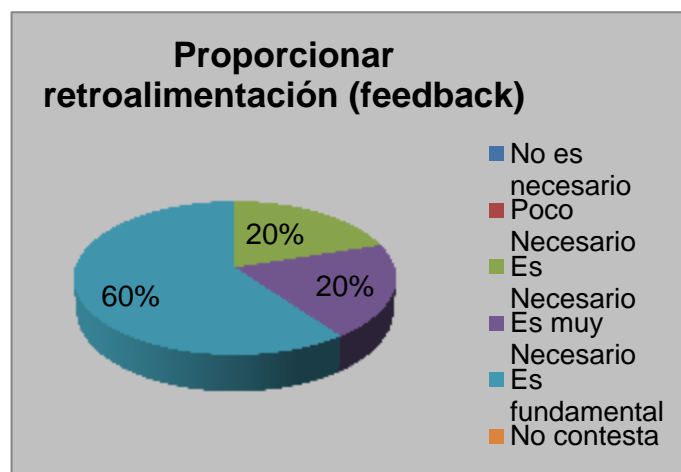
| <b>C18. Análisis de la valoración</b> |          |            |
|---------------------------------------|----------|------------|
| Opción                                | Fr       | %          |
| No es necesario                       | 0        | 0          |
| Poco Necesario                        | 0        | 0          |
| Es Necesario                          | 1        | 20         |
| Es muy Necesario                      | 2        | 40         |
| Es fundamental                        | 2        | 40         |
| No contesta                           | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>5</b> | <b>100</b> |



El cuadro data que parece “fundamental y muy necesario” realizar el análisis de valoración para determinar la eficacia y la eficiencia de la intervención en las instituciones alternativas. Esta variabilidad de juicio que las instituciones tienen se puede dar porque las mismas desconocen de las competencias del psicólogo.

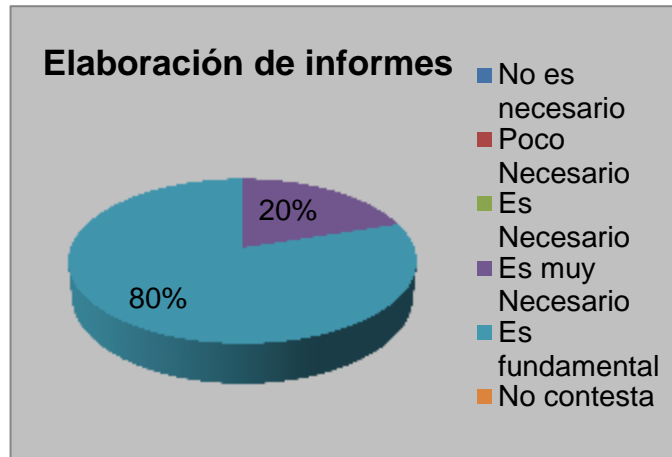
## 2.6 COMUNICACIÓN

| <b>C19. Proporcionar retroalimentación (feedback)</b> |          |            |
|---|----------|------------|
| 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        | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>5</b> | <b>100</b> |



De acuerdo a los datos presentados por las encuestas es “fundamental” la competencia de retroalimentación por cuanto informa a los clientes de manera directa y adecuada para satisfacer las necesidades y expectativas planteadas, con lo que se puede obtener apoyos futuros tanto del cliente como de sus familiares.

| <b>C20. Elaboración de informes</b> |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                       | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>              | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>               | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>                 | 0         | 0          |
| <b>Es muy Necesario</b>             | 1         | 20         |
| <b>Es fundamental</b>               | 4         | 80         |
| <b>No contesta</b>                  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>5</b>  | <b>100</b> |



Para las instituciones alternativas es “fundamental” la Elaboración de informes para entregar resultados al cliente sobre el proceso desarrollado puesto que es necesario satisfacer la demanda del servicio.

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

#### Literal a

##### Otros

| <b>Porque Si</b>   | <b>Frecuencia</b> |
|--------------------|-------------------|
| MULTIDISCIPLINARIO | 1                 |
|                    |                   |

##### Otros

| <b>Porque No</b>                 | <b>Frecuencia</b> |
|----------------------------------|-------------------|
| Psicólogo externo                | 2                 |
| Psicóloga propietaria del centro | 1                 |

#### Literal b

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

| <b>Respuesta</b>                            | <b>Frecuencia</b> |
|---|-------------------|
| Terapia ocupacional                         | 1                 |
| Terapia grupal                              | 1                 |
| Terapia de comunicación                     | 1                 |
| Departamento de Psicología                  | 1                 |
| Tratamiento complementario patología física | 1                 |
| Área total de la Institución                | 1                 |
| Psicología integral                         | 1                 |

**Literal c**

¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

| Respuesta  | Frecuencia |
|--|------------|
| Espiritual   | 1          |
| Social   | 1          |
| Motivación   | 2          |
| Tratamiento gerontológico  | 1          |
| Psicólogo apoyo  | 1          |
| Control de las emociones   | 1          |
| Orientación vocacional   | 1          |
| Asesoramiento integral   | 1          |
| Evalúa, diagnostica, interviene, trata, remite a otros profesionales | 1          |
| Remisión a disciplinas ancestrales                                   | 1          |

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

| Respuesta                  | Frecuencia |
|----------------------------|------------|
| Psicólogo/a                | 4          |
| Enfermeras                 | 1          |
| Psicólogo educativo        | 1          |
| Psicólogo clínico          | 1          |
| Psicólogo clínico infantil | 1          |

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

| Psicólogos dentro de la institución |          |            |
|-------------------------------------|----------|------------|
| Opción                              | Fr       | %          |
| SI                                  | 3        | 60         |
| NO                                  | 2        | 40         |
| No contesta                         | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>5</b> | <b>100</b> |



**Literal b**

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

| <b>Respuesta</b>                                | <b>Frecuencia</b> |
|---|-------------------|
| No  | 2                 |
| Si. Departamento de Psicología del Adulto Mayor | 1                 |
| Sí. Departamento de Fisioterapia                | 1                 |
| Área de Psicología                              | 1                 |

Las instituciones alternativas en su mayoría consideran importante contratar un psicólogo por sus competencias, para que desempeñen sus funciones en cualquier área de la institución, pero cabe informar que su ocupación no es de tiempo completo, son necesarios de manera externa.

En este contexto si existen psicólogos en la institución en su mayor porcentaje; y en el menor indica que existen plazas de trabajo a cubrir. Por lo que se puede acotar que en este ámbito de salud alternativa (ancianatos) existen nichos de trabajo.

## 5.2 AREA DE SALUD MENTAL

### INSTITUCIONES ENCUESTADAS:

- Centros médicos (4)
- Centro educativo de prevención mental infantil (1)
- Centro de recuperación mental (1)
- Centro de rehabilitación integral de educación especial y psicopedagógicos (2)
- Rehabilitación drogodependencia (1)
- Rehabilitación conductual y formación educativa (1)

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

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



La totalidad de los encuestados en un cien por ciento sostiene que el/a psicólogo/a es importante en este tipo de instituciones, ya que sin ellos el objetivo mismo de la institución dejaría de cumplirse.

#### a. ¿Por qué?

| 1. Fundamental para la institución |           |            |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                             | Fr        | %          |
| SI                                 | 9         | 90         |
| NO                                 | 0         | 0          |
| No contesta                        | 1         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



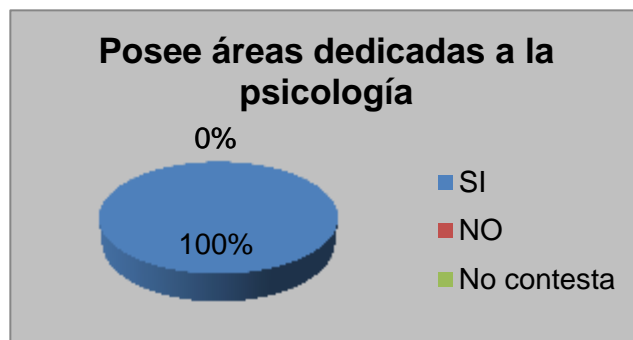
Las instituciones de salud mental encuestadas dicen en un noventa por ciento que los psicólogos si son fundamentales para la misma. Es parte del equipo multidisciplinario, trabaja directamente con el psiquiatra. Sus tareas son la prevención, el diagnóstico, la intervención y el tratamiento psicológico.

| <b>2. Mejora el rendimiento del personal</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                       | Fr        | %          |
| SI   | 9         | 90         |
| NO   | 0         | 0          |
| No contesta                                  | 1         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>10</b> | <b>100</b> |



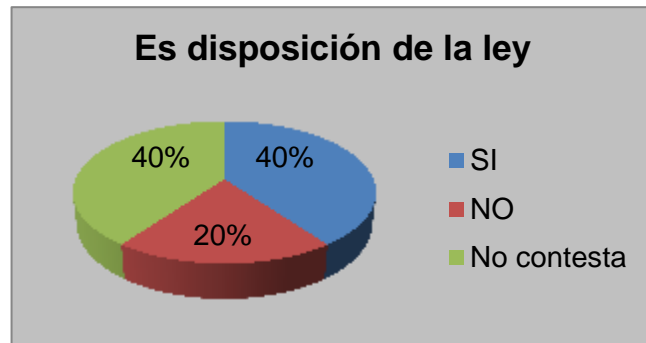
Las instituciones de salud mental encuestadas dicen en un noventa por ciento que los psicólogos si mejoran el rendimiento del personal. La motivación que brinda el psicólogo en su intervención eleva la autoestima, la autoconfianza del personal.

| <b>3. Posee áreas dedicadas a la psicología</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción  | Fr        | %          |
| SI  | 10        | 100        |
| NO  | 0         | 0          |
| No contesta                                     | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>10</b> | <b>100</b> |



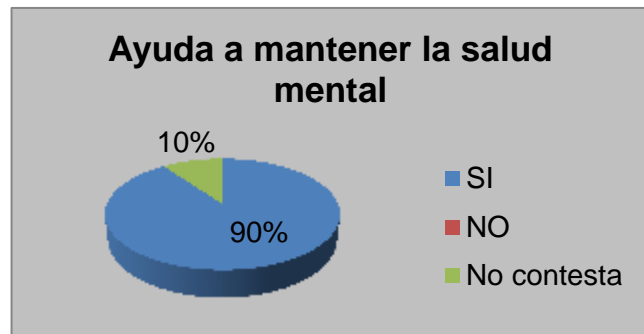
Las instituciones de salud mental encuestadas dicen que Si poseen áreas dedicadas a la Psicología. Está dentro del organigrama estructural de las instituciones encuestadas en su totalidad.

| 4. Es disposición de la ley |           |            |
|-----------------------------|-----------|------------|
| Opción                      | Fr        | %          |
| SI                          | 4         | 40         |
| NO                          | 2         | 20         |
| No contesta                 | 4         | 40         |
| <b>TOTAL</b>                | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones de salud mental encuestadas dicen que Si, es disposición de la ley con la especialidad en clínica, en las instituciones del estado. En las instituciones privadas no tienen inconveniente en contratar a los psicólogos/as generalistas, aun cuando estos no formen parte de los profesionales sanitarios

| 5. Ayuda a mantener la salud mental |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                              | Fr        | %          |
| SI                                  | 9         | 90         |
| NO                                  | 0         | 0          |
| No contesta                         | 1         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones de salud mental encuestadas dicen en un noventa por ciento que el psicólogo Si, contribuye a elevar el bienestar psíquico y de la salud mental, del personal asistencial, de los pacientes y de los profesionales sanitarios/multidisciplinarios.

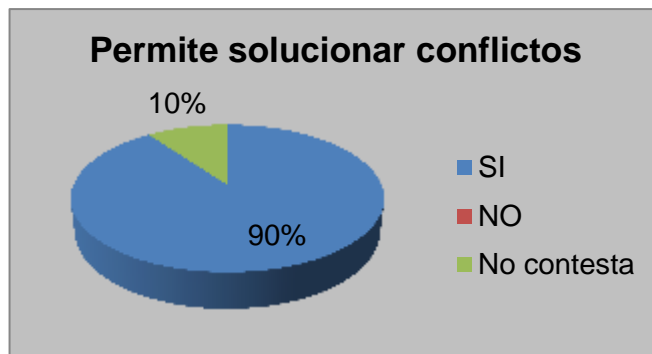


| <b>6. Alcanzar los objetivos de la institución</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| SI   | 7         | 70         |
| NO   | 1         | 10         |
| No contesta  | 2         | 20         |
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



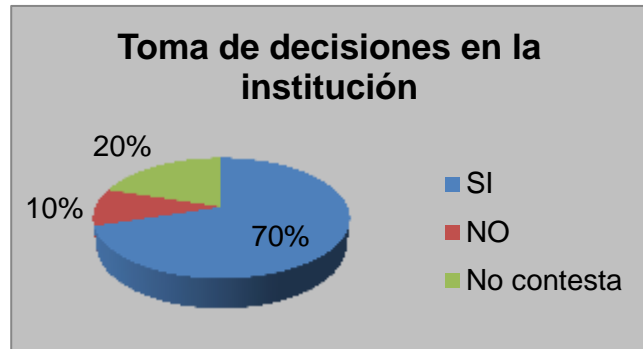
Las instituciones de salud mental encuestadas dicen en un setenta por ciento que el psicólogo Si, se preocupa de alcanzar los objetivos de la institución, de que en la institución exista un buen clima y cultura organizacional adecuados para el buen desempeño del ser humano.

| <b>7. Permite solucionar conflictos</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción                                  | Fr        | %          |
| SI                                      | 9         | 90         |
| NO                                      | 0         | 0          |
| No contesta                             | 1         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones de salud mental encuestadas dicen en un noventa por ciento que el psicólogo si permite solucionar conflictos. El psicólogo/a es oportuno en su accionar, posee herramientas técnicas adecuadas para intervenir y orientar los problemas que se presentan.

| <b>8. Toma de decisiones en la institución</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| SI   | 7         | 70         |
| NO   | 1         | 10         |
| No contesta                                    | 2         | 20         |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>10</b> | <b>100</b> |



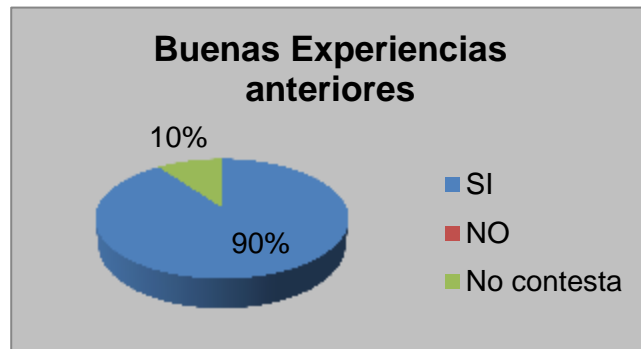
Las instituciones de salud mental encuestadas dicen en un setenta por ciento que el psicólogo si interviene en la toma de decisiones en la institución. El psicólogo/a en las instituciones de salud mental percibe, visualiza, comunica y orienta las necesidades a tiempo.

| <b>9. Intervención psicopedagógica</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                 | Fr        | %          |
| SI                                     | 10        | 100        |
| NO                                     | 0         | 0          |
| No contesta                            | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>10</b> | <b>100</b> |



Según la población encuestada la intervención psicopedagógica es en un cien por ciento fundamental sobre todo en las de NEE, Talentos y Prevención.

| <b>10. Buenas Experiencias anteriores</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción                                    | Fr        | %          |
| SI  | 9         | 90         |
| NO  | 0         | 0          |
| No contesta                               | 1         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones de salud mental encuestadas dicen en un noventa por ciento tener buenas experiencias anteriores con los psicólogos, que han trabajado con mucha ética y compromiso tanto en los centros médicos como los de rehabilitación como drogodependencia y rehabilitación conductual.

## 2. Que competencias se necesita en las instituciones de salud mental

### COMPETENCIAS PRIMARIAS

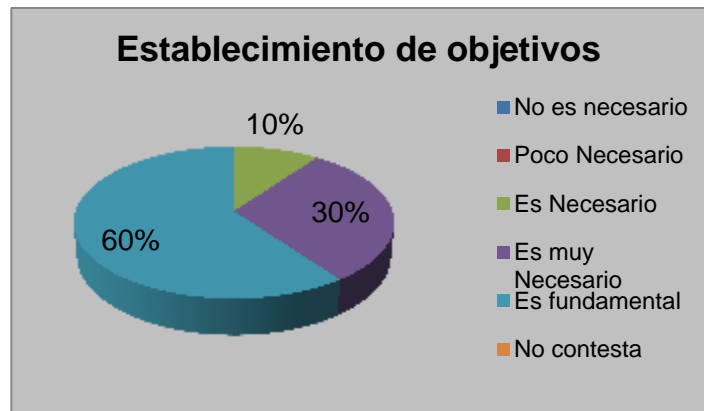
#### 2.1. ESPECIFICACION DE NECESIDADES

| <b>C1. Análisis de necesidades</b> |           |            |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                             | Fr        | %          |
| No es necesario                    | 0         | 0          |
| Poco Necesario                     | 0         | 0          |
| Es Necesario                       | 0         | 0          |
| Es muy Necesario                   | 4         | 40         |
| Es fundamental                     | 6         | 60         |
| No contesta                        | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para los integrantes de estas instituciones la competencia de Análisis de necesidades es "fundamental" para detectar las necesidades mediante instrumentos apropiados (entrevista) y determinar las acciones a realizar con el paciente. En esta área, se debe trabajar multidisciplinariamente con los profesionales sanitarios y los distintos especialistas en psicología, en este caso: psicólogos clínicos de la salud, EE y Talentos/Educativa/Del desarrollo-Evolutiva,

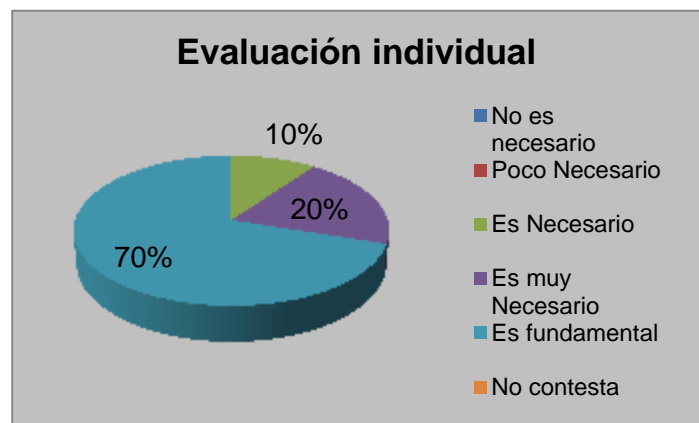
| <b>C2. Establecimiento de objetivos</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción                                  | Fr        | %          |
| No es necesario                         | 0         | 0          |
| Poco Necesario                          | 0         | 0          |
| Es Necesario                            | 1         | 10         |
| Es muy Necesario                        | 3         | 30         |
| Es fundamental                          | 6         | 60         |
| No contesta                             | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones del área clínica, la competencia de: Establecimiento de objetivos es “fundamental”, para proponer y negociar los objetivos realizables y aceptables con el paciente.

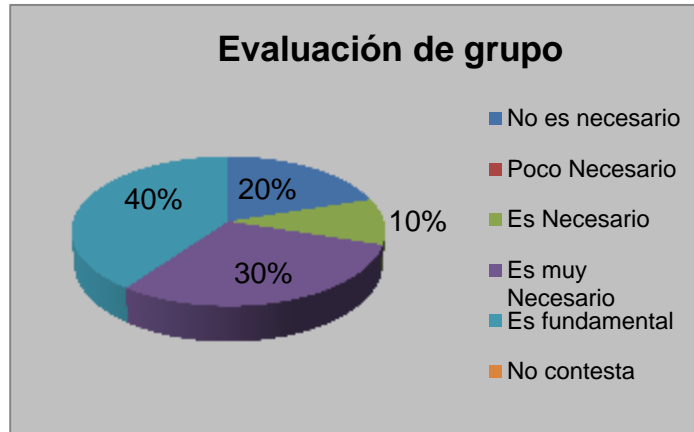
## 2.2. EVALUACIÓN

| <b>C3. Evaluación individual</b> |           |            |
|----------------------------------|-----------|------------|
| Opción                           | Fr        | %          |
| No es necesario                  | 0         | 0          |
| Poco Necesario                   | 0         | 0          |
| Es Necesario                     | 1         | 10         |
| Es muy Necesario                 | 2         | 20         |
| Es fundamental                   | 7         | 70         |
| No contesta                      | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>10</b> | <b>100</b> |



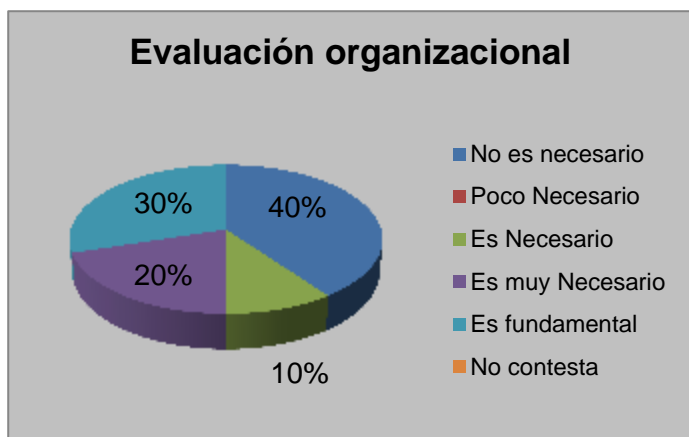
En las instituciones del ámbito clínico encuestadas es “fundamental” la evaluación individual mediante la observación, entrevistas y test apropiados para detectar la problemática del paciente.

| <b>C4. Evaluación de grupo</b> |           |            |
|--------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                  | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>         | 2         | 20         |
| <b>Poco Necesario</b>          | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>            | 1         | 10         |
| <b>Es muy Necesario</b>        | 3         | 30         |
| <b>Es fundamental</b>          | 4         | 40         |
| <b>No contesta</b>             | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones clínicas es “fundamental” y “muy necesaria” la evaluación de grupo mediante terapias lúdicas, para detectar problemáticas existentes y que al intervenir sirvan para mejorar una interrelación e interacción grupal en las instituciones.

| <b>C5. Evaluación organizacional</b> |           |            |
|--------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                        | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>               | 4         | 40         |
| <b>Poco Necesario</b>                | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>                  | 1         | 10         |
| <b>Es muy Necesario</b>              | 2         | 20         |
| <b>Es fundamental</b>                | 3         | 30         |
| <b>No contesta</b>                   | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                         | <b>10</b> | <b>100</b> |



En las instituciones del ámbito clínico en un cuarenta por ciento se considera que “no es necesaria” la evaluación organizacional mientras que en un sesenta por ciento es “fundamental y muy necesario” realizarla mediante la observación para establecer el desarrollo, bienestar de los pacientes.

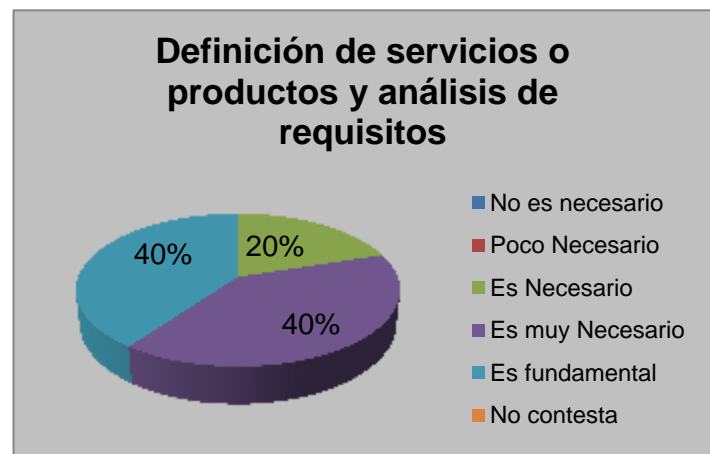
| <b>C6. Evaluación situacional</b> |           |            |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                     | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>            | 1         | 10         |
| <b>Poco Necesario</b>             | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>               | 2         | 20         |
| <b>Es muy Necesario</b>           | 3         | 30         |
| <b>Es fundamental</b>             | 4         | 40         |
| <b>No contesta</b>                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>10</b> | <b>100</b> |



Es “fundamental” y “muy necesario” en las instituciones del ámbito clínico realizar la evaluación situacional por medio de la encuesta sobre el entorno familiar del paciente y para valorar sus relaciones en el clima familiar con la finalidad de estar preparados para cualquier situación que se presente.

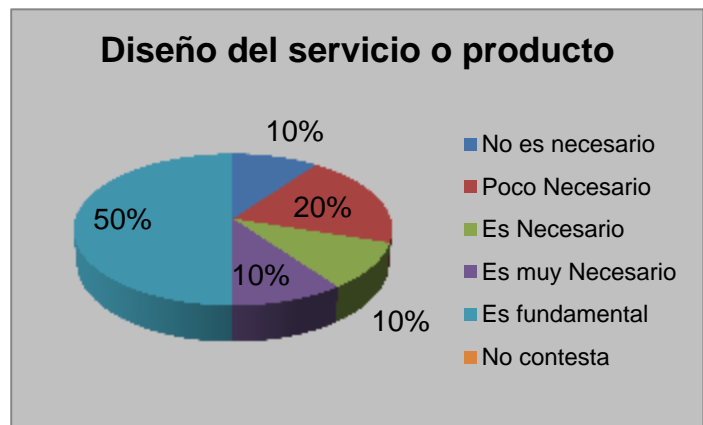
### 2.3. DESARROLLO

| <b>C7. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| <b>Opción</b>   | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>  | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>   | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>   | 2         | 20         |
| <b>Es muy Necesario</b>   | 4         | 40         |
| <b>Es fundamental</b>   | 4         | 40         |
| <b>No contesta</b>  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b> | <b>100</b> |



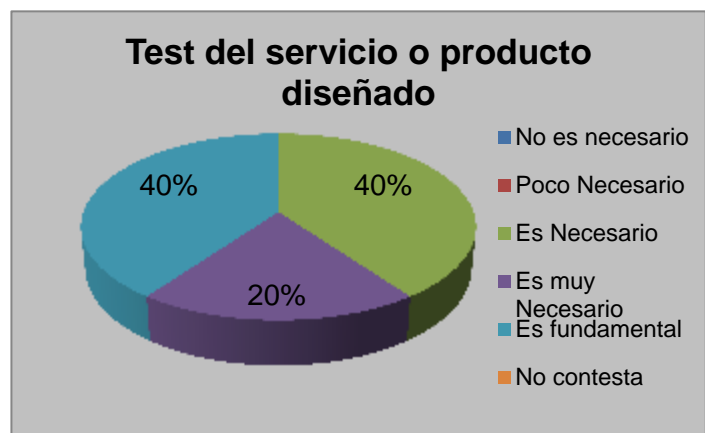
Las instituciones clínicas creen que es “fundamental” y “muy necesario” Definir el propósito del servicio o producto mediante la entrevista y test psicopedagógico e intervención multidisciplinaria (neurólogo infantil) para detectar posibles problemas de aprendizaje, y definir el servicio a prestar.

| <b>C8. Diseño del servicio o producto</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción                                    | Fr        | %          |
| No es necesario                           | 1         | 10         |
| Poco Necesario                            | 2         | 20         |
| Es Necesario                              | 1         | 10         |
| Es muy Necesario                          | 1         | 10         |
| Es fundamental                            | 5         | 50         |
| No contesta                               | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>10</b> | <b>100</b> |



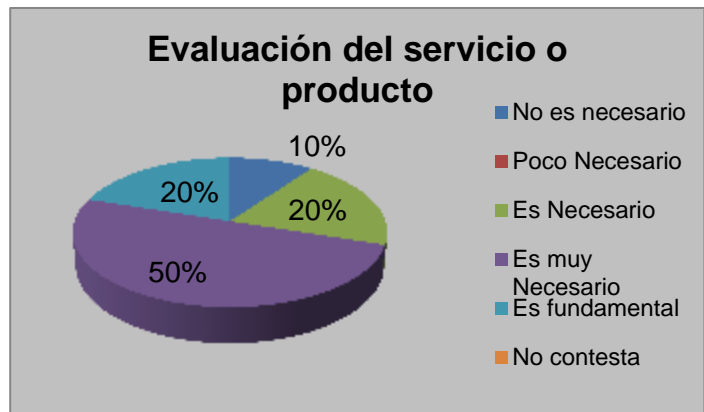
Según los datos del cuadro para las instituciones clínicas es “fundamental” el Diseño del servicio o producto para contribuir a adaptar el plan de tratamiento y verificar su correcta ejecución.

| <b>C9. Test del servicio o producto diseñado</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| No es necesario                                  | 0         | 0          |
| Poco Necesario                                   | 0         | 0          |
| Es Necesario                                     | 4         | 40         |
| Es muy Necesario                                 | 2         | 20         |
| Es fundamental                                   | 4         | 40         |
| No contesta                                      | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>10</b> | <b>100</b> |



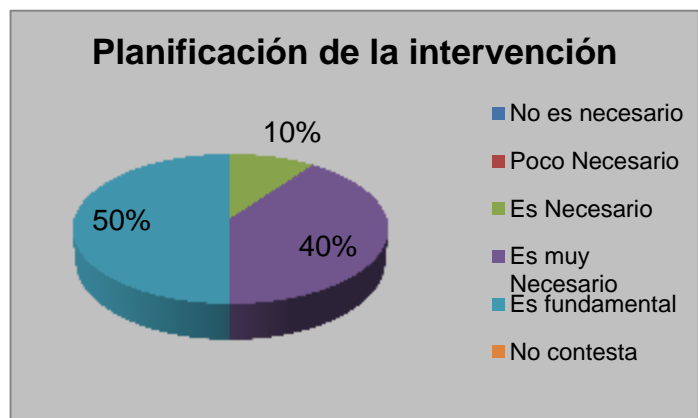
De acuerdo a la tabla, las instituciones clínicas encuestadas creen que es “fundamental, y necesario” desarrollar el test del servicio o producto diseñado (test de rendimiento) para evaluar su validez. Sin embargo para el psicólogo esta competencia es fundamental y esencial.

| <b>C10. Evaluación del servicio o producto</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| No es necesario                                | 1         | 10         |
| Poco Necesario                                 | 0         | 0          |
| Es Necesario                                   | 2         | 20         |
| Es muy Necesario                               | 5         | 50         |
| Es fundamental                                 | 2         | 20         |
| No contesta                                    | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones clínicas encuestadas, “es muy necesaria” la competencia de evaluación del servicio o producto para verificar su beneficio, fiabilidad y validez.

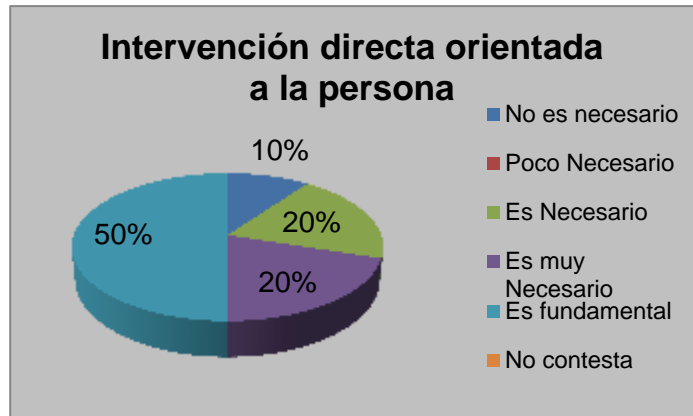
| <b>C11. Planificación de la intervención</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                       | Fr        | %          |
| No es necesario                              | 0         | 0          |
| Poco Necesario                               | 0         | 0          |
| Es Necesario                                 | 1         | 10         |
| Es muy Necesario                             | 4         | 40         |
| Es fundamental                               | 5         | 50         |
| No contesta                                  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>10</b> | <b>100</b> |



La planificación de la intervención en las instituciones clínicas encuestadas, es “fundamental” realizarla para conseguir los objetivos planteados.

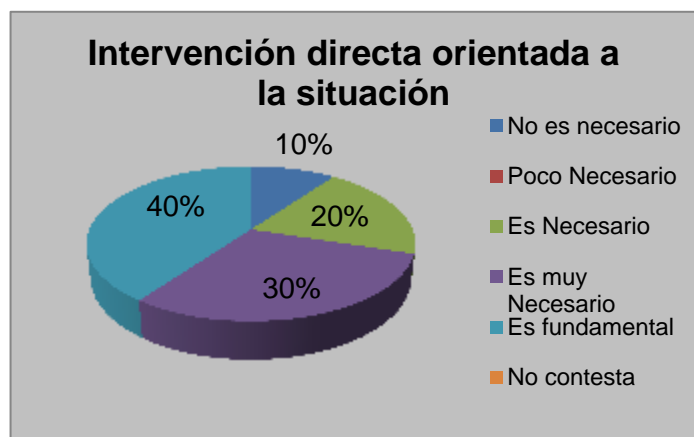


| <b>C12. Intervención directa orientada a la persona</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción  | Fr        | %          |
| No es necesario   | 1         | 10         |
| Poco Necesario  | 0         | 0          |
| Es Necesario  | 2         | 20         |
| Es muy Necesario  | 2         | 20         |
| Es fundamental  | 5         | 50         |
| No contesta   | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b> | <b>100</b> |



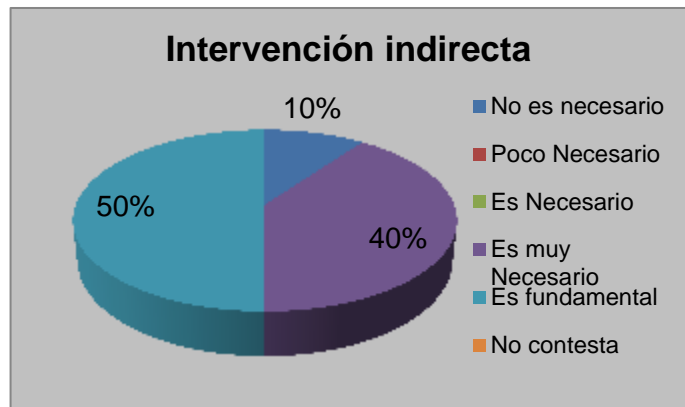
Para las instituciones clínicas encuestadas, es “fundamental” La intervención directa orientada a la persona aplicando métodos (programas de refuerzo) que afecten directamente al paciente de acuerdo al plan de intervención.

| <b>C13. Intervención directa orientada a la situación</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción  | Fr        | %          |
| No es necesario   | 1         | 10         |
| Poco Necesario  | 0         | 0          |
| Es Necesario  | 2         | 20         |
| Es muy Necesario  | 3         | 30         |
| Es fundamental  | 4         | 40         |
| No contesta   | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b> | <b>100</b> |



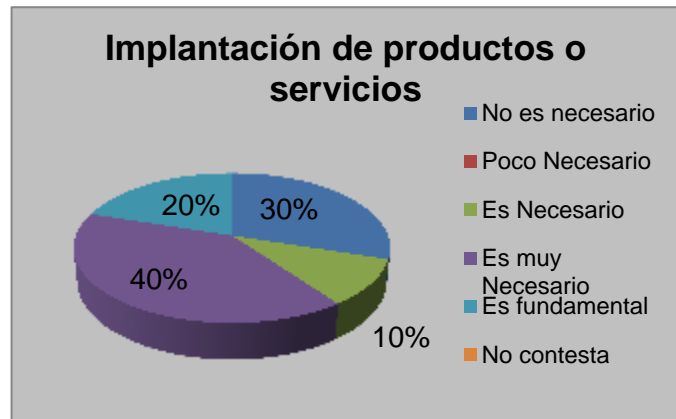
Para las instituciones clínicas encuestadas, es “fundamental” y “muy necesaria” la Intervención directa orientada a la situación aplicando técnicas de intervención (registros, hojas de observación) que afecten directamente a la situación o problema siguiendo el plan de intervención.

| <b>C14. Intervención indirecta</b> |           |            |
|------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                      | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>             | 1         | 10         |
| <b>Poco Necesario</b>              | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>                | 0         | 0          |
| <b>Es muy Necesario</b>            | 4         | 40         |
| <b>Es fundamental</b>              | 5         | 50         |
| <b>No contesta</b>                 | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones de salud mental encuestadas es “fundamental” la Intervención indirecta aplicando instrumentos (incorporando estrategias, como llevando registros y reajustando estos registros para validar la intervención.) que permiten a los pacientes tomar decisiones para su propio interés.

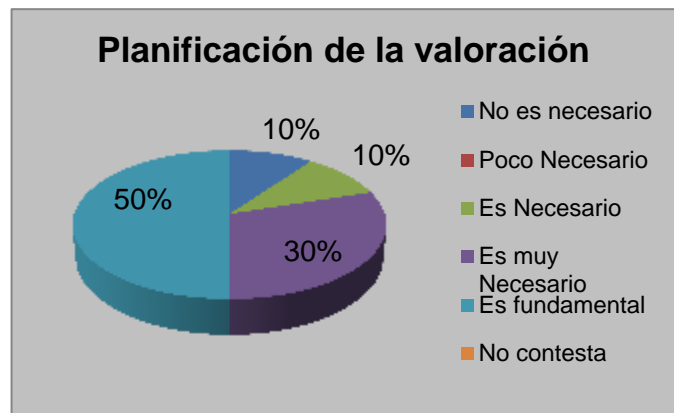
| <b>C15. Implantación de productos o servicios</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                                     | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>                            | 3         | 30         |
| <b>Poco Necesario</b>                             | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>                               | 1         | 10         |
| <b>Es muy Necesario</b>                           | 4         | 40         |
| <b>Es fundamental</b>                             | 2         | 20         |
| <b>No contesta</b>                                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                      | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones de salud mental encuestadas, “es muy necesaria” la Implantación de productos o servicios introduciendo nuevos servicios (comunicación a través de internet) y promoviendo su uso adecuado por los pacientes u otros profesionales.

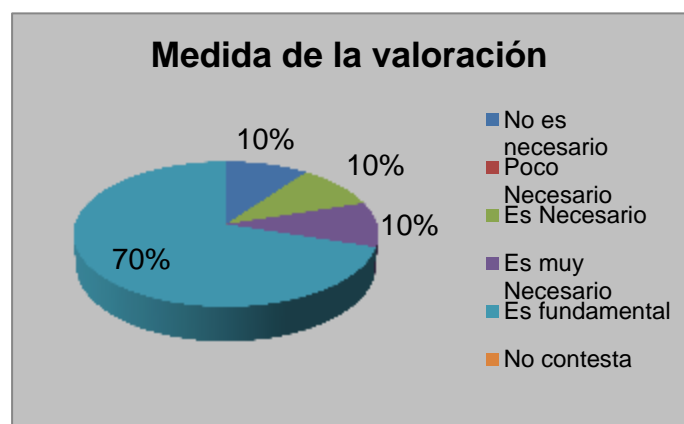
## 2.4. VALORACION

| C16. Planificación de la valoración |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                              | Fr        | %          |
| No es necesario                     | 1         | 10         |
| Poco Necesario                      | 0         | 0          |
| Es Necesario                        | 1         | 10         |
| Es muy Necesario                    | 3         | 30         |
| Es fundamental                      | 5         | 50         |
| No contesta                         | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>10</b> | <b>100</b> |



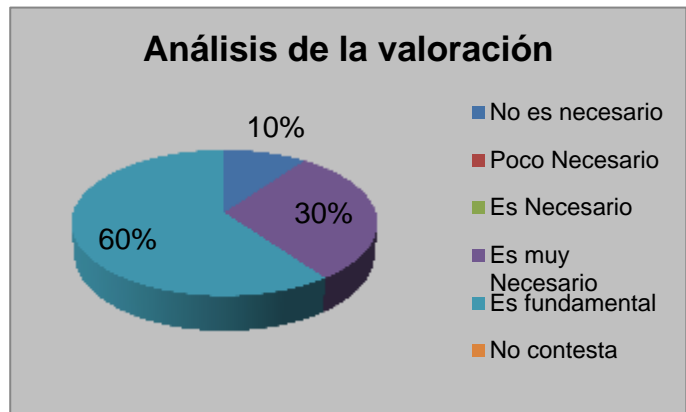
Es “fundamental” para las instituciones clínicas encuestadas, diseñar la Planificación de la valoración de un plan de intervención.

| C17. Medida de la valoración |           |            |
|------------------------------|-----------|------------|
| Opción                       | Fr        | %          |
| No es necesario              | 1         | 10         |
| Poco Necesario               | 0         | 0          |
| Es Necesario                 | 1         | 10         |
| Es muy Necesario             | 1         | 10         |
| Es fundamental               | 7         | 70         |
| No contesta                  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones clínicas es “fundamental” la competencia Medida de la valoración, porque permite seleccionar y aplicar técnicas de medición apropiadas (permite medir el cumplimiento de las reglas en la institución) para la realización del plan de valoración.

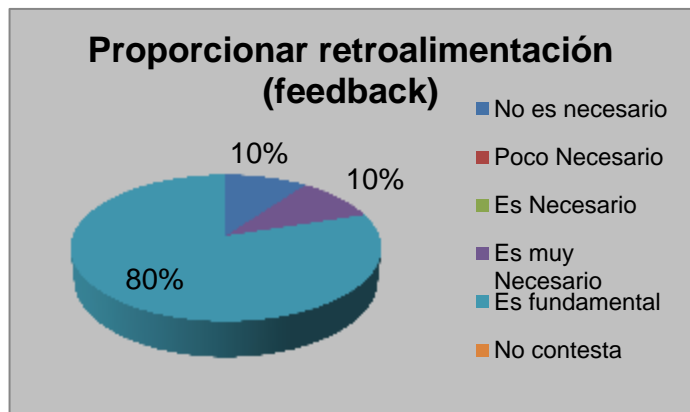
| <b>C18. Análisis de la valoración</b> |           |            |
|---------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                         | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>                | 1         | 10         |
| <b>Poco Necesario</b>                 | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>                   | 0         | 0          |
| <b>Es muy Necesario</b>               | 3         | 30         |
| <b>Es fundamental</b>                 | 6         | 60         |
| <b>No contesta</b>                    | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>10</b> | <b>100</b> |



El análisis de la valoración es "fundamental" para las instituciones clínicas porque permite realizar el análisis de plan de evaluación y permite la formulación de las conclusiones acerca de la eficacia de la intervención.

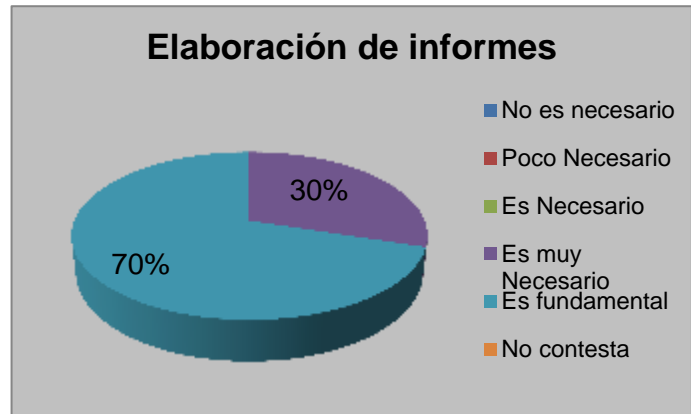
## 2.5 COMUNICACIÓN

| <b>C19. Proporcionar retroalimentación (feedback)</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| <b>Opción</b>   | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>                                | 1         | 10         |
| <b>Poco Necesario</b>                                 | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>                                   | 0         | 0          |
| <b>Es muy Necesario</b>                               | 1         | 10         |
| <b>Es fundamental</b>                                 | 8         | 80         |
| <b>No contesta</b>                                    | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones clínicas es "fundamental" la retroalimentación a los clientes utilizando medios apropiados (orales, escritos) para el servicio demandado.

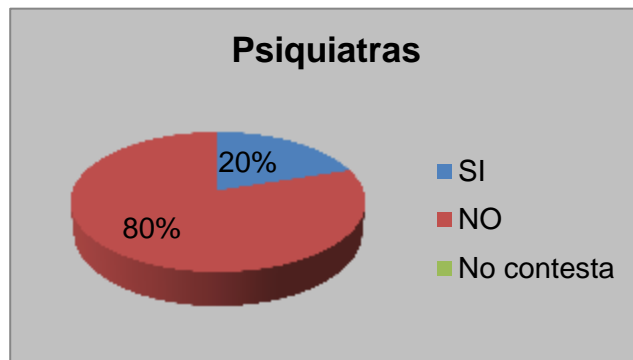
| C20. Elaboración de informes |           |            |
|------------------------------|-----------|------------|
| Opción                       | Fr        | %          |
| No es necesario              | 0         | 0          |
| Poco Necesario               | 0         | 0          |
| Es Necesario                 | 0         | 0          |
| Es muy Necesario             | 3         | 30         |
| Es fundamental               | 7         | 70         |
| No contesta                  |           | 0          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones clínicas es "fundamental" la elaboración de informes (Informes de intervención) para los pacientes sobre el servicio demandado.

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

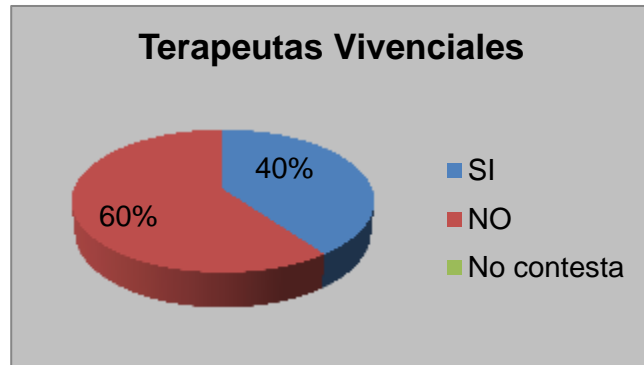
| Psiquiatras  |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| Opción       | Fr        | %          |
| SI           | 2         | 20         |
| NO           | 8         | 80         |
| No contesta  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>10</b> | <b>100</b> |



El resultado de las instituciones clínicas encuestadas arroja que el psiquiatra no cumple con las competencias del psicólogo, se puede decir que hay un ligero desconocimiento de las competencias del psiquiatra.

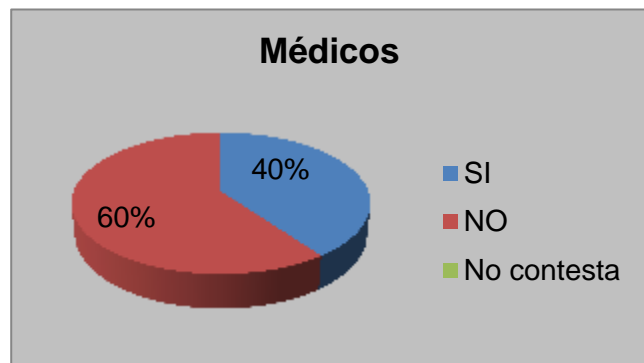
Los psiquiatras son esenciales en la salud mental, porque son especialistas en patologías mentales, una de sus competencias es medicar, el psicólogo al igual que el psiquiatra evalúa, diagnostica, interviene, trata, hace seguimiento, pero no medica.

| Terapeutas Vivenciales |           |            |
|------------------------|-----------|------------|
| Opción                 | Fr        | %          |
| SI                     | 4         | 40         |
| NO                     | 6         | 60         |
| No contesta            | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>           | <b>10</b> | <b>100</b> |



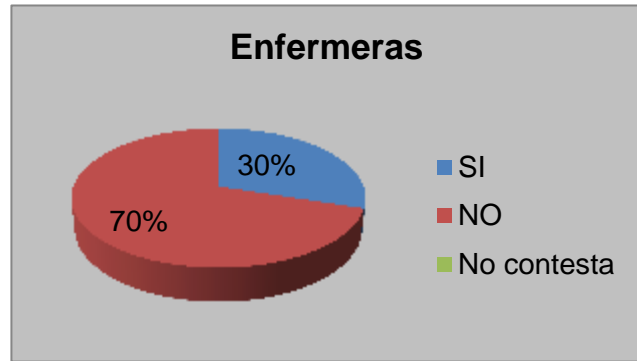
La mayoría de las instituciones clínicas encuestadas considera que el terapeuta vivencial no cumple las competencias del psicólogo, porque desconoce las competencias del terapeuta vivencial, sin embargo este es un especialista de la Psicología dentro del enfoque Humanista.

| Médicos      |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| Opción       | Fr        | %          |
| SI           | 4         | 40         |
| NO           | 6         | 60         |
| No contesta  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones clínicas saben y conocen que el médico previene, diagnostica, trata, la salud física, fisiológica, y las enfermedades, más no el área de salud mental, como se ve en el resultado en un mayor porcentaje contestan que el médico no cumple con las competencias de los psicólogos, aunque forman parte del equipo de los profesionales sanitario de la salud.

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

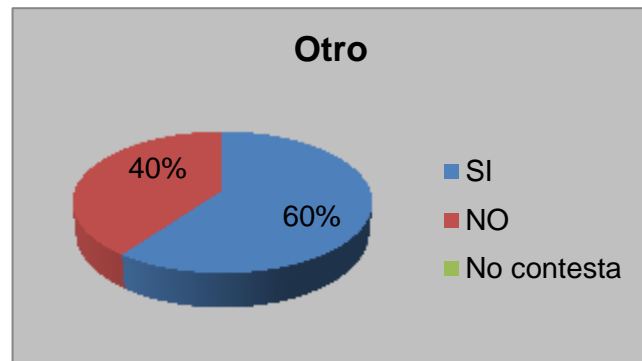


Las instituciones clínicas según la encuesta creen en un mayor porcentaje (70%) que las enfermeras no cumplen con las competencias de los psicólogos porque son auxiliares de interrelación física médico paciente, es quien administra la medicación ordenada por el médico, el psiquiatra.

| Psicólogos   |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| Opción       | Fr        | %          |
| SI           | 10        | 100        |
| NO           | 0         | 0          |
| No contesta  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>10</b> | <b>100</b> |

Todas las instituciones clínicas encuestadas consideran en un ciento por ciento que el profesional que cumple con las competencias antes señaladas es el Psicólogo. Es el profesional que se encarga de estudiar los procesos mentales, el comportamiento humano, diseña y realiza actividades de orientación, diagnóstico, prevención e intervención con trastornos conductuales y comportamientos que influyen en la salud.

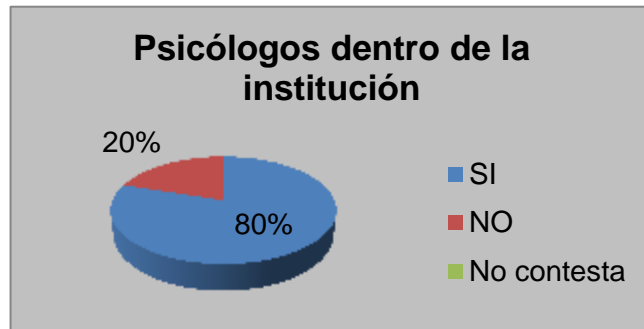
| Otro: trabajador/a social |           |            |
|---------------------------|-----------|------------|
| Opción                    | Fr        | %          |
| SI                        | 6         | 60         |
| NO                        | 4         | 40         |
| No contesta               | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>              | <b>10</b> | <b>100</b> |



Según la encuesta el/a trabajador social cumple las competencias; sin embargo los empresarios desconocen las mismas y lo utilizan en vez del psicólogo

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

| Psicólogos dentro de la institución |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                              | Fr        | %          |
| SI                                  | 8         | 80         |
| NO                                  | 2         | 20         |
| No contesta                         | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>10</b> | <b>100</b> |



Si, existen psicólogos/as ocupando los puestos correctos de trabajo. También existen plazas de trabajo libres en los centros médicos, de recuperación mental, de recuperación drogodependencia y para formar equipos de trabajo multidisciplinarios.

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

**Literal a**

**Otros**

| Porque Si  | Frecuencia |
|--|------------|
| Elevada demanda y poca oferta de servicio.             | 1          |
| Seguimiento personalizado a familias niños/as          | 2          |
| Hogar sustituto para personas con trastornos mentales. | 1          |

**Literal b**

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

| Respuesta                          | Frecuencia |
|------------------------------------|------------|
| Centro de salud (1)                | 1          |
| subcentros de salud (8)            | 1          |
| Departamento de Salud mental       | 5          |
| Departamento Psicopedagógico       | 2          |
| Parte de equipo multidisciplinario | 2          |
| Patología clínica                  | 1          |
| Terapia ocupacional                | 1          |
| Relaciones Humanas                 | 1          |
| Desordenes alimenticios            | 1          |



**Literal c****¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

| <b>Respuesta</b>   | <b>Frecuencia</b> |
|--|-------------------|
| Fortalecer, estimular, desarrollar los planes y programas de salud mental.   | 2                 |
| Consulta, evaluación, diagnóstico intervención y tratamiento Psicológico, psicopedagógico y conductual para niños/as regulares y niños especiales. | 4                 |
| Seguimiento y pronta intervención.   | 1                 |
| Psicoterapeuta   | 2                 |
| Obtener estadísticas   | 1                 |
| Terapias para: pacientes, personal, familia, comunidad   | 2                 |
| Orientación familiar   | 1                 |

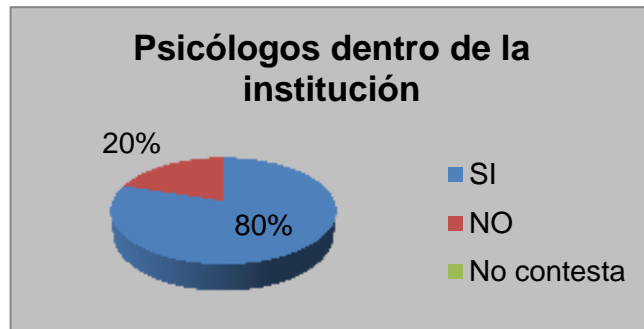
**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución****Otros**

| <b>Respuesta</b>                               | <b>Frecuencia</b> |
|--|-------------------|
| Médicos  | 3                 |
| Enfermeras                                     | 3                 |
| Psicólogos                                     | 8                 |
| Ingeniero Comercial                            | 1                 |
| Tecnólogos médicos /as                         | 1                 |
| Neurólogo infantil                             | 1                 |
| Psicopedagogo                                  | 1                 |
| Logopeda                                       | 2                 |
| psiquiatra                                     | 2                 |
| Terapeutas vivenciales, ocupacionales, físicos | 5                 |
| Trabajador/a social                            | 3                 |

Para las instituciones clínicas es indiscutible que el psicólogo y sus distintas especialidades es quien cumple con las competencias antes señaladas.

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

| Psicólogos dentro de la institución |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                              | Fr        | %          |
| SI                                  | 8         | 80         |
| NO                                  | 2         | 20         |
| No contesta                         | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>10</b> | <b>100</b> |



#### Literal c

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

| Respuesta            | Frecuencia |
|----------------------|------------|
| Consulta externa.    | 2          |
| Atención extramural. | 1          |
| Dpto. Psicología.    | 5          |
| Dpto. Psicopedagogía | 5          |

Las instituciones clínicas (centros de estimulación temprana) consideran importante contratar un psicólogo dentro de su institución porque ayudan a prevenir la salud mental, creen que el seguimiento personalizado a familias de los niños/as es fundamental realizarlo.

En las instituciones clínicas, los datos del cuadro ejemplifican como prioritario un psicólogo en el departamento de salud mental por su frecuencia, siguiéndole el departamento psicopedagógico y siendo parte de equipos multidisciplinares.

En las instituciones clínicas las funciones que cumple el psicólogo dentro de esta área son consulta, evaluación, diagnóstico intervención y tratamiento psicológico, psicopedagógico y conductual para niños/as regulares y niños especiales.

### 5.3 AREA EDUCATIVA

#### INSTITUCIONES ENCUESTADAS:

- Colegios fiscales (3)
- Colegios particulares laicos (5)
- Colegios particulares religiosos (2)

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

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



De acuerdo a la encuesta de las instituciones educativas, la opción Si de respuesta mayoritaria se debe a que el Psicólogo/a es muy necesario ya que se convierte en el brazo derecho de los directores, es el motivador del personal docente, administrativo, de servicios, del alumnado, y de los padres de familia, es el orientador vocacional, escolar, profesional, institucional, personal y familiar, vela por el bienestar del ser humano, sus derechos, aconseja y remite en caso de ser necesario. Promueve el desarrollo de los procesos en lo cognitivo, afectivo y psicomotriz, mide las capacidades, el ámbito cultural y lingüístico de las personas, su inclusividad y su integralidad

#### a. ¿Por qué?

| 1. Fundamental para la institución |           |            |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                             | Fr        | %          |
| SI                                 | 10        | 100        |
| NO                                 | 0         | 0          |
| No contesta                        | 0         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>10</b> | <b>110</b> |



Según la encuesta, es "fundamental" tanto a nivel público y privado. Debe contar con Psicólogos/as en la especialidad educativa e infantil.

| 2. Mejora el rendimiento del personal |           |            |
|---------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                                | Fr        | %          |
| SI                                    | 10        | 100        |
| NO                                    | 0         | 0          |
| No contesta                           | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas, La respuesta es "Si", mejora el rendimiento del personal. El Psicólogo/a es el brazo derecho de las autoridades educativas, es el motivador de la institución.

| 3. Posee áreas dedicadas a la psicología |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                   | Fr        | %          |
| SI                                       | 9         | 90         |
| NO                                       | 0         | 0          |
| No contesta                              | 1         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas, la respuesta mayoritaria es Si, si poseen áreas dedicadas a la Psicología. Son los Departamentos de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE) y Consejo de Orientación y Bienestar Estudiantil (COBE). Generalmente constan en el organigrama estructural de las instituciones educativas.

| 4. Es disposición de la ley |           |            |
|-----------------------------|-----------|------------|
| Opción                      | Fr        | %          |
| SI                          | 9         | 90         |
| NO                          | 0         | 0          |
| No contesta                 | 1         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas el resultado de si es disposición de la ley, es si, y las Instituciones deben poseer la especialidad educativa e infantil.

| <b>5. Ayuda a mantener la salud mental</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                     | Fr        | %          |
| SI   | 10        | 100        |
| NO   | 0         | 0          |
| No contesta                                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>10</b> | <b>100</b> |



Según la encuesta la opción ganadora es Si, porque el psicólogo/a a través de técnicas y métodos de intervención procura de manera psicológica mejorar la vida escolar de los estudiantes, docentes y personal administrativo y de servicios.

| <b>6. Alcanzar los objetivos de la institución</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| SI   | 9         | 90         |
| NO   | 0         | 0          |
| No contesta  | 1         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



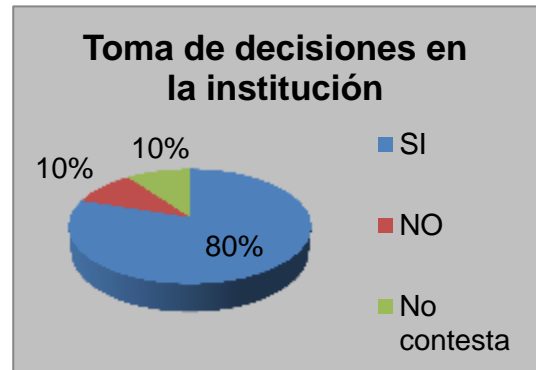
Para las instituciones educativas encuestadas, el psicólogo si permite alcanzar los objetivos de la institución en un noventa por ciento. El Psicólogo/a participa en el análisis de la realidad educativa, y de los factores sociales y culturales que influyen en el proceso educativo, creando valor para alcanzar los objetivos institucionales.

| <b>7. Permite solucionar conflictos</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción                                  | Fr        | %          |
| SI                                      | 10        | 100        |
| NO                                      | 0         | 0          |
| No contesta                             | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas, el psicólogo si permite solucionar conflictos. El Psicólogo/a a través de técnicas y métodos de intervención procura soluciones en los diferentes conflictos escolares entre estudiantes, docentes y personal de la Institución educativa.

| <b>8. Toma de decisiones en la institución</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| SI   | 8         | 80         |
| NO   | 1         | 10         |
| No contesta                                    | 1         | 10         |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>10</b> | <b>100</b> |



Resultado de la encuesta Si, el Psicólogo/a puede participar en el diseño de planes de intervención comunitaria, promoviendo criterios metodológicos, procesos de implantación, sistemas de evaluación, etc., que contribuyen a la toma de decisiones

| <b>9. Intervención psicopedagógica</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                 | Fr        | %          |
| SI                                     | 10        | 100        |
| NO                                     | 0         | 0          |
| No contesta                            | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>10</b> | <b>100</b> |



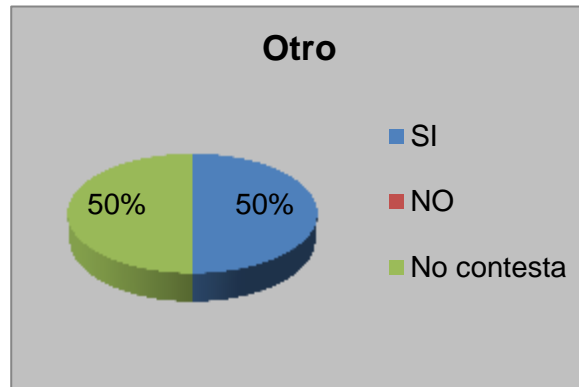
Para las instituciones educativas encuestadas, la intervención psicopedagógica SI, es necesaria, sobre todo para detectar problemas de aprendizaje, Educación Especial, de la comunicación, Talentos, etc.

| <b>10. Buenas Experiencias anteriores</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción                                    | Fr        | %          |
| SI  | 8         | 80         |
| NO  | 0         | 0          |
| No contesta                               | 2         | 20         |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas, las experiencias con los psicólogos/as fueron buenas, los profesionales han sido competentes por ello el resultado de la encuesta obtiene el SI mayoritariamente.

| 11. Otro:<br>Multidisciplinario |           |            |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Opción                          | Fr        | %          |
| SI                              | 5         | 50         |
| NO                              | 0         | 0          |
| No contesta                     | 5         | 50         |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>10</b> | <b>100</b> |



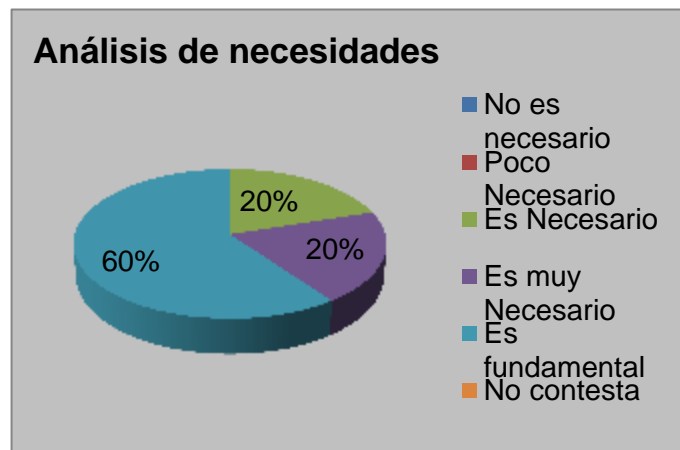
Para las instituciones educativas encuestadas, el resultado no refleja un ganador en la encuesta que determine que el Psicólogo/a corresponde a una profesión multidisciplinaria.

## 2. Que competencias se necesita en las instituciones educativas

### COMPETENCIAS PRIMARIAS

#### 2.1. ESPECIFICACION DE NECESIDADES

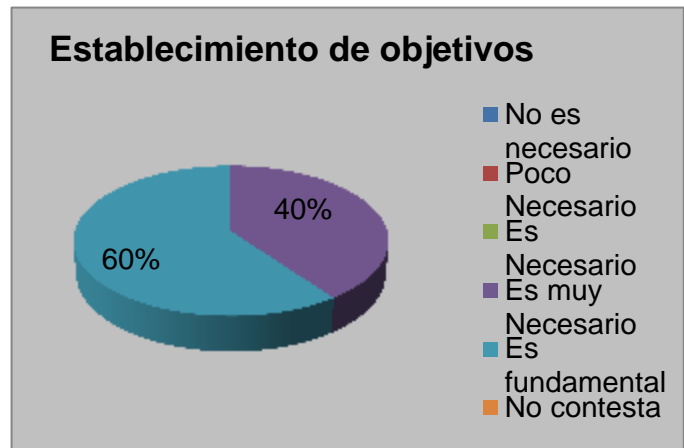
| C1.Análisis de necesidades |           |            |
|----------------------------|-----------|------------|
| Opción                     | Fr        | %          |
| No es necesario            | 0         | 0          |
| Poco Necesario             | 0         | 0          |
| Es Necesario               | 2         | 20         |
| Es muy Necesario           | 2         | 20         |
| Es fundamental             | 6         | 60         |
| No contesta                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>               | <b>10</b> | <b>100</b> |



Los encuestados del área educativa, consideran “fundamental” el Análisis de necesidades, utilizando métodos apropiados (entrevistas), en las escuelas y colegios tanto fiscales como particulares, laicos y religiosos, para determinar las acciones a realizar.



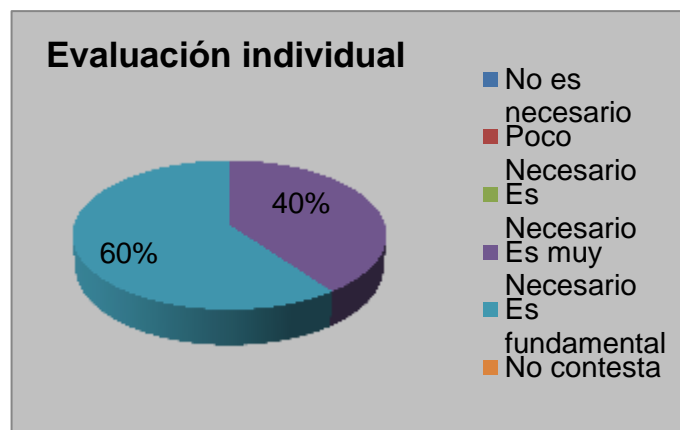
| <b>C2.Establecimiento de objetivos</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                 | Fr        | %          |
| No es necesario                        | 0         | 0          |
| Poco Necesario                         | 0         | 0          |
| Es Necesario                           | 0         | 0          |
| Es muy Necesario                       | 4         | 40         |
| Es fundamental                         | 6         | 60         |
| No contesta                            | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones educativas encuestadas, consideran “fundamental” el establecimiento de objetivos para proponer y negociar con los alumnos, aquellos objetivos que son realizables y aceptables.

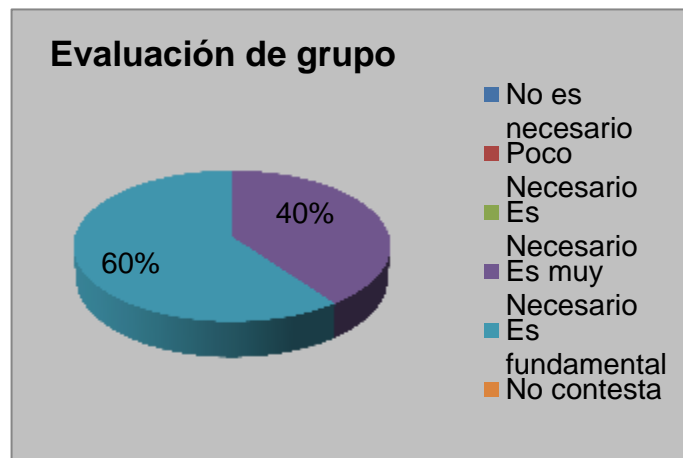
### 2.3. EVALUACION

| <b>C3.Evaluación individual</b> |           |            |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Opción                          | Fr        | %          |
| No es necesario                 | 0         | 0          |
| Poco Necesario                  | 0         | 0          |
| Es Necesario                    | 0         | 0          |
| Es muy Necesario                | 4         | 40         |
| Es fundamental                  | 6         | 60         |
| No contesta                     | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>10</b> | <b>100</b> |



Es “fundamental” para las instituciones educativas encuestadas, realizar la Evaluación individual por medio de test para lograr el servicio solicitado realizando una entrevista con padres de familia de los educandos.

| <b>C4.Evaluación de grupo</b> |           |            |
|-------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                 | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>        | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>         | 0         | 0          |
| <b>Es Necesario</b>           | 0         | 0          |
| <b>Es muy Necesario</b>       | 4         | 40         |
| <b>Es fundamental</b>         | 6         | 60         |
| <b>No contesta</b>            | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>10</b> | <b>100</b> |



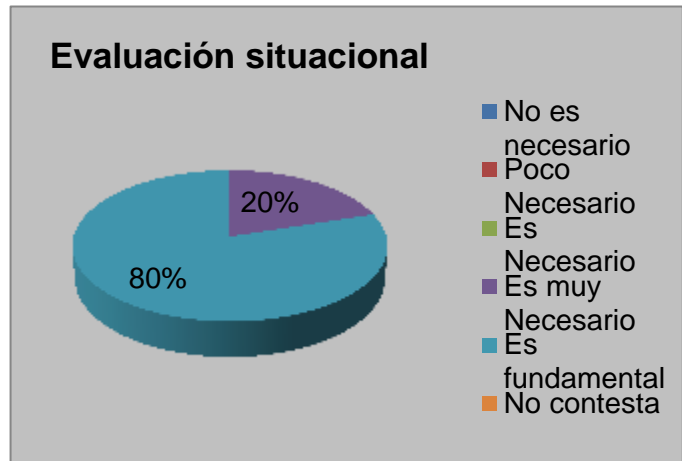
Las instituciones educativas encuestadas, consideran “fundamental” realizar la evaluación de grupo por medio de métodos apropiados para evaluar las características del alumnado.

| <b>C5.Evaluación organizacional</b> |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                       | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>              | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>               | 1         | 10         |
| <b>Es Necesario</b>                 | 0         | 0          |
| <b>Es muy Necesario</b>             | 3         | 30         |
| <b>Es fundamental</b>               | 6         | 60         |
| <b>No contesta</b>                  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>10</b> | <b>100</b> |



Es “fundamental” para las instituciones educativas encuestadas la evaluación organizacional por medio de métodos y técnicas adecuadas determinar las variables que inciden en el rendimiento del alumnado de los colegios.

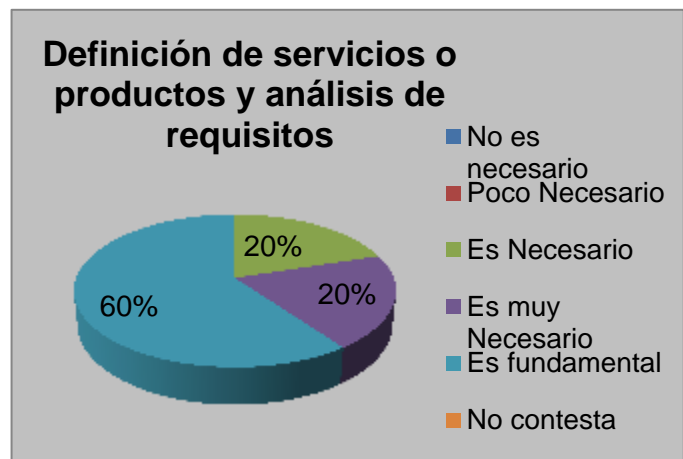
| C6. Evaluación situacional |           |            |
|----------------------------|-----------|------------|
| Opción                     | Fr        | %          |
| No es necesario            | 0         | 0          |
| Poco Necesario             | 0         | 0          |
| Es Necesario               | 0         | 0          |
| Es muy Necesario           | 2         | 20         |
| Es fundamental             | 8         | 80         |
| No contesta                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>               | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas es “fundamental” La evaluación situacional, ya que el psicólogo cumple con la tarea de determinar la incidencia del entorno y medio ambiente en la conducta de los individuos.

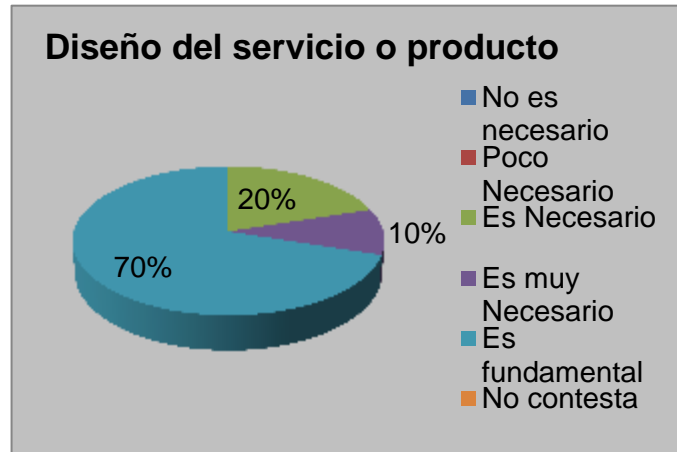
### 2.3. DESARROLLO

| C7. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| No es necesario  | 0         | 0          |
| Poco Necesario   | 0         | 0          |
| Es Necesario   | 2         | 20         |
| Es muy Necesario   | 2         | 20         |
| Es fundamental   | 6         | 60         |
| No contesta  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas parece “fundamental” La definición de servicios o productos y el análisis de requisitos para definir las herramientas y métodos didácticos que se utilizarán en las aulas del ciclo básico, bachillerato, o de educación superior.

| <b>C8. Diseño del servicio o producto</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| 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         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>10</b> | <b>100</b> |



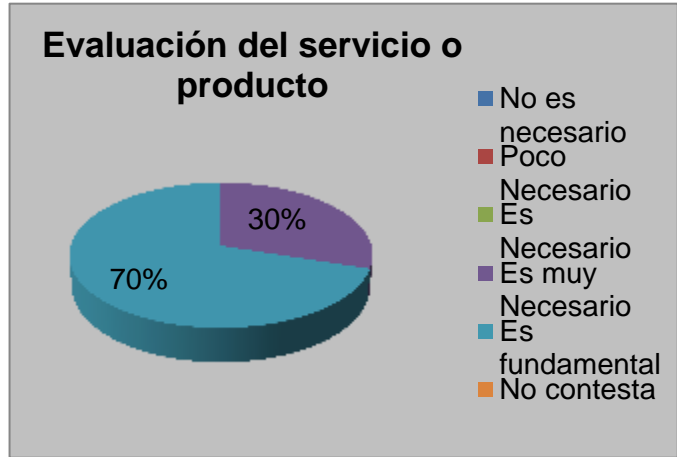
Para las instituciones educativas encuestadas parece “fundamental” esta competencia, para diseñar o adaptar el servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

| <b>C9. Test del servicio o producto diseñado</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| No es necesario                                  | 0         | 0          |
| Poco Necesario                                   | 0         | 0          |
| Es Necesario                                     | 1         | 10         |
| Es muy Necesario                                 | 0         | 0          |
| Es fundamental                                   | 9         | 90         |
| No contesta                                      | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas, parece que es “fundamental” el realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.

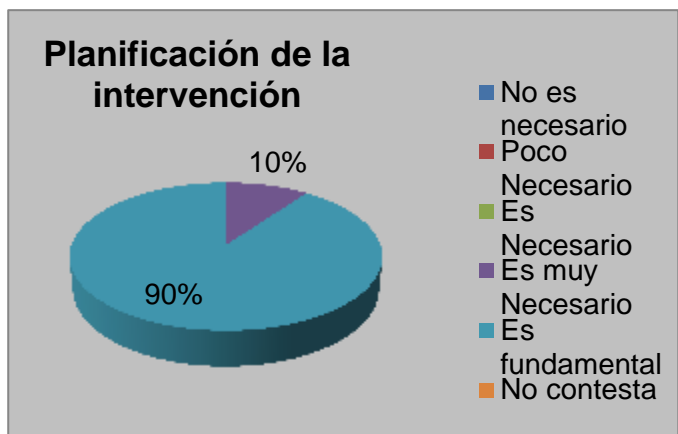
| 10. Evaluación del servicio o producto |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                 | Fr        | %          |
| No es necesario                        | 0         | 0          |
| Poco Necesario                         | 0         | 0          |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



Para las instituciones educativas: escuelas, colegios públicos/ privados consideran “fundamental” la evaluación del servicio o producto, utilizando herramientas y métodos didácticos apropiados para medir la eficacia del servicio o producto.

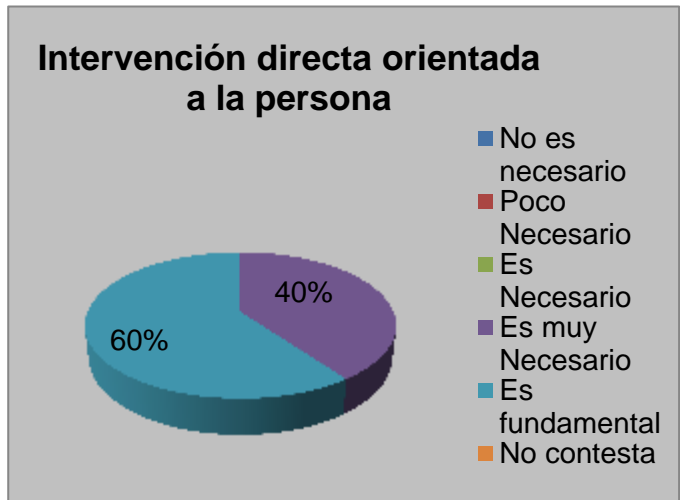
**2.4. INTERVENCION**

| C11. Planificación de la intervención |           |            |
|---------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                                | Fr        | %          |
| No es necesario                       | 0         | 0          |
| Poco Necesario                        | 0         | 0          |
| Es Necesario                          | 0         | 0          |
| Es muy Necesario                      | 1         | 10         |
| Es fundamental                        | 9         | 90         |
| No contesta                           | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas, parece “fundamental” que el psicólogo mantenga la competencia de desarrollar un Plan de intervención para conseguir los objetivos propuestos.

| <b>C12. Intervención directa orientada a la persona</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción  | Fr        | %          |
| No es necesario   | 0         | 0          |
| Poco Necesario  | 0         | 0          |
| Es Necesario  | 0         | 0          |
| Es muy Necesario  | 4         | 40         |
| Es fundamental  | 6         | 60         |
| No contesta   | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b> | <b>100</b> |



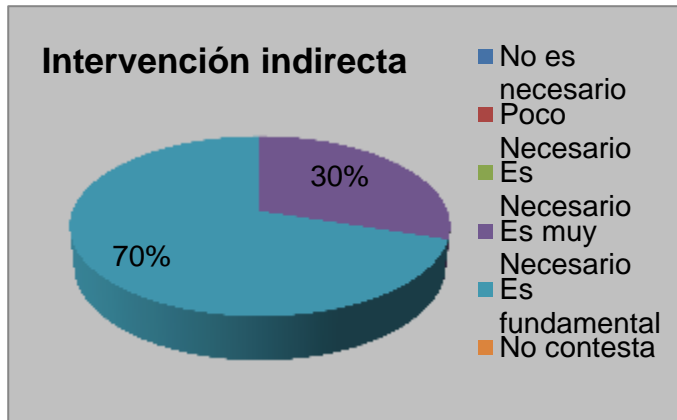
Para las instituciones educativas encuestadas, parece “fundamental” la Intervención directa orientada a la persona, a fin de aplicar los métodos de intervención de manera individualizada.

| <b>13. Intervención directa orientada a la situación</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| No es necesario  | 0         | 0          |
| Poco Necesario   | 0         | 0          |
| Es Necesario   | 0         | 0          |
| Es muy Necesario   | 3         | 30         |
| Es fundamental   | 7         | 70         |
| No contesta  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las escuelas, colegios públicos/privados, laicos y religiosos parece “fundamental” realizar la intervención directa orientada a la situación, para aplicar métodos de intervención directa que solucionen a la situación de acuerdo al plan de intervención aprobado.

| 14. Intervención indirecta |           |            |
|----------------------------|-----------|------------|
| Opción                     | Fr        | %          |
| No es necesario            | 0         | 0          |
| Poco Necesario             | 0         | 0          |
| Es Necesario               | 0         | 0          |
| Es muy Necesario           | 3         | 30         |
| Es fundamental             | 7         | 70         |
| No contesta                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>               | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas parece “fundamental” la Intervención indirecta para aplicar métodos de intervención que permitan a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

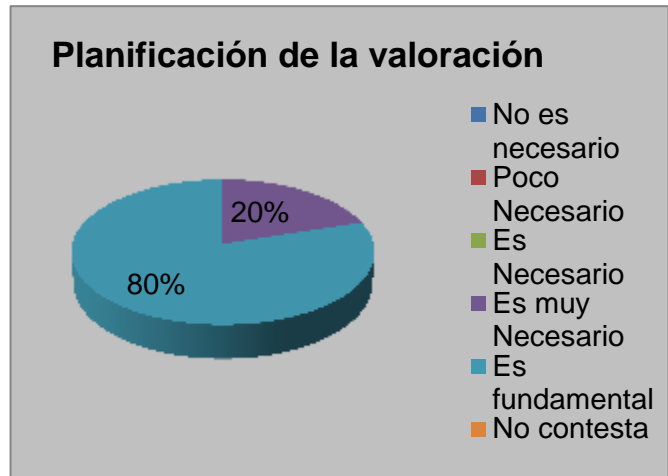
| C15. Implantación de productos o servicios |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                     | Fr        | %          |
| No es necesario                            | 0         | 0          |
| Poco Necesario                             | 1         | 10         |
| Es Necesario                               | 1         | 10         |
| Es muy Necesario                           | 3         | 30         |
| Es fundamental                             | 5         | 50         |
| No contesta                                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>10</b> | <b>100</b> |



Parece “fundamental y muy necesario” para las instituciones educativas la Implantación de productos y servicios para introducir nuevos métodos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

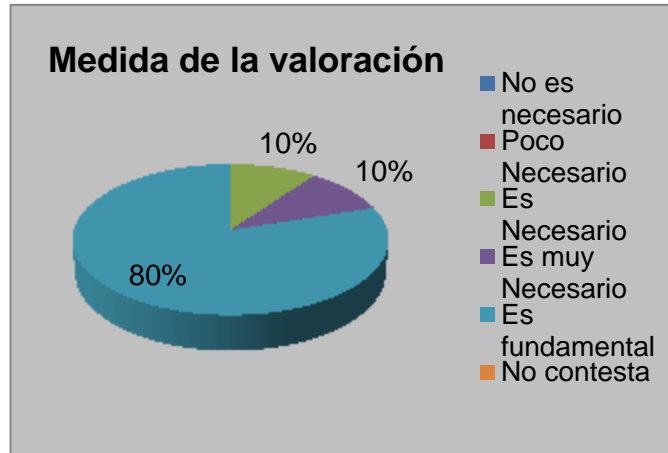
**2.5. VALORACION**

| <b>C16. Planificación de la valoración</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                     | Fr        | %          |
| No es necesario                            | 0         | 0          |
| Poco Necesario                             | 0         | 0          |
| Es Necesario                               | 0         | 0          |
| Es muy Necesario                           | 2         | 20         |
| Es fundamental                             | 8         | 80         |
| No contesta                                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas parece “fundamental” la planificación de la valoración de (asesoramiento) incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.

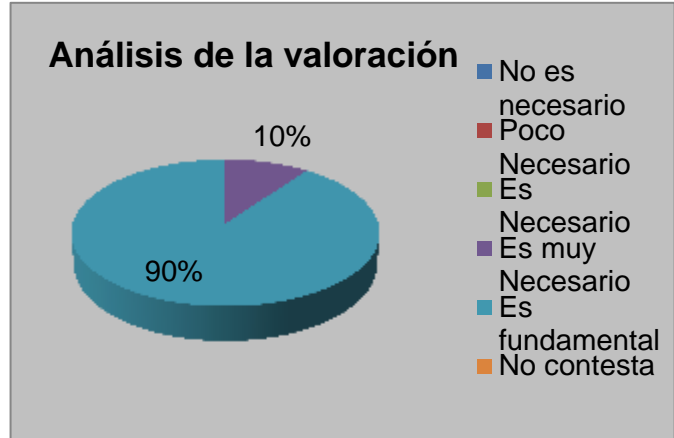
| <b>C17. Medida de la valoración</b> |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                              | Fr        | %          |
| No es necesario                     | 0         | 0          |
| Poco Necesario                      | 0         | 0          |
| Es Necesario                        | 1         | 10         |
| Es muy Necesario                    | 1         | 10         |
| Es fundamental                      | 8         | 80         |
| No contesta                         | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas, parece “fundamental” que el psicólogo conozca La medida de la valoración para seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.



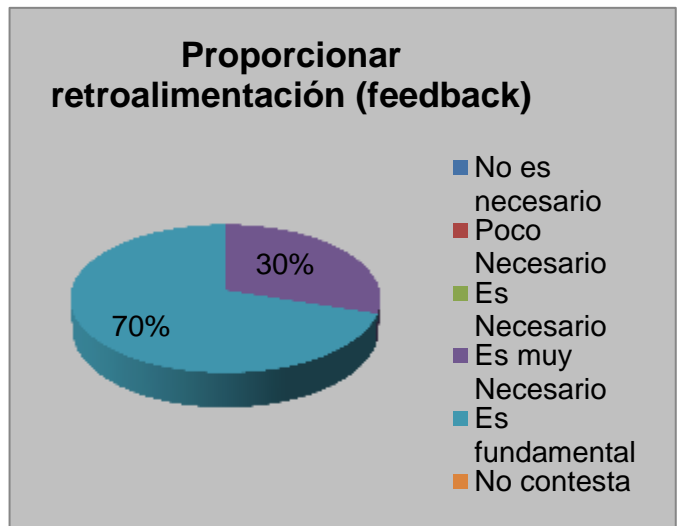
| C18. Análisis de la valoración |           |            |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Opción                         | Fr        | %          |
| No es necesario                | 0         | 0          |
| Poco Necesario                 | 0         | 0          |
| Es Necesario                   | 0         | 0          |
| Es muy Necesario               | 1         | 10         |
| Es fundamental                 | 9         | 90         |
| No contesta                    | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas parece “fundamental” el análisis de la valoración para la realización del análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

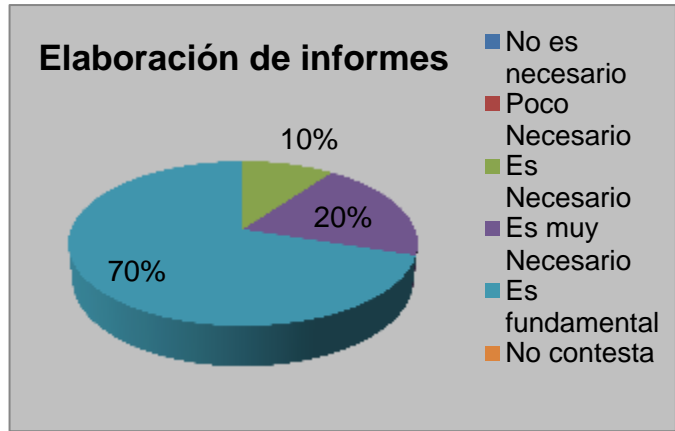
**2.6. COMUNICACIÓN**

| C19. Proporcionar retroalimentación (feedback) |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| No es necesario                                | 0         | 0          |
| Poco Necesario                                 | 0         | 0          |
| Es Necesario                                   | 0         | 0          |
| Es muy Necesario                               | 3         | 30         |
| Es fundamental                                 | 7         | 70         |
| No contesta                                    | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones educativas encuestadas parece “fundamental” proporcionar retroalimentación a los alumnos, utilizando medios audiovisuales apropiados de un servicio solicitado.

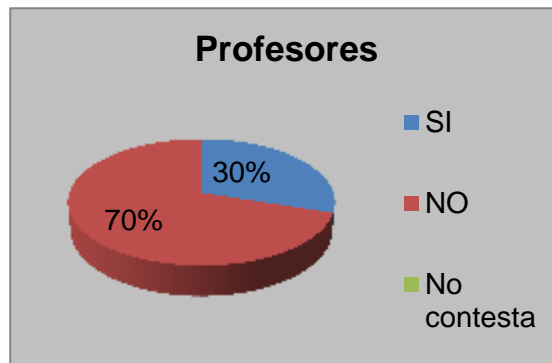
| C20. Elaboración de informes |           |            |
|------------------------------|-----------|------------|
| Opción                       | Fr        | %          |
| No es necesario              | 0         | 0          |
| Poco Necesario               | 0         | 0          |
| Es Necesario                 | 1         | 10         |
| Es muy Necesario             | 2         | 20         |
| Es fundamental               | 7         | 70         |
| No contesta                  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>10</b> | <b>100</b> |



Parece “fundamental” para las instituciones educativas encuestadas, la Elaboración de informes para los clientes, sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, las intervenciones y/o evaluaciones para el servicio demandado.

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

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

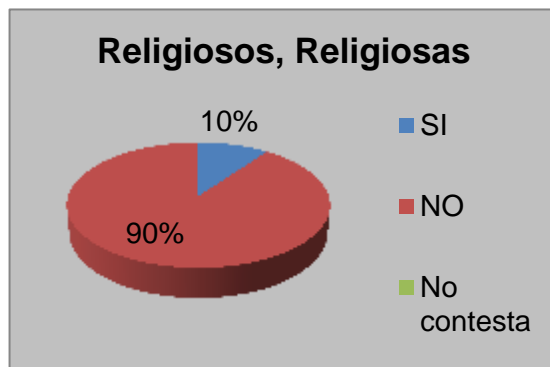


Las instituciones educativas encuestadas creen mayoritariamente que los profesores no cumplen con las competencias de los psicólogos, porque ellos están encargados de la enseñanza-aprendizaje del conocimiento, y la aplicación científica de la materia.

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

Según la encuesta realizada a las instituciones educativas estas no creen que los orientadores cumplan con las competencias de los psicólogos, sin embargo, los psicólogos también son orientadores o viceversa, orientan sobre la situaciones sean estas, escolares, vocacionales, o profesionales, dentro del aula. La diferencia está en la especialidad.

| <b>Religiosos, Religiosas</b> |           |            |
|-------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                 | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>SI</b>                     | 1         | 10         |
| <b>NO</b>                     | 9         | 90         |
| <b>No contesta</b>            | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones educativas encuestadas se pronuncian mayoritariamente en que los Religiosos/as no cumplen con las competencias de los Psicólogos/as, puesto que sus competencias son teologales y espirituales.

| Consejeros   |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| Opción       | Fr        | %          |
| SI           | 0         | 0          |
| NO           | 10        | 100        |
| No contesta  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones educativas encuestadas, consideran que los Consejeros no cumplen con las competencias de los psicólogos, pues los consejeros están enfocados al área político, social.

| Psicólogos   |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| Opción       | Fr        | %          |
| SI           | 10        | 100        |
| NO           | 0         | 0          |
| No contesta  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones educativas encuestadas creen en un ciento por ciento que son los Psicólogos/as quienes cumplen con las competencias descritas anteriormente, pues son ellos los encargados de los procesos mentales, cognitivos, afectivos y psicomotrices, mide las capacidades mediante instrumentos adecuados, conoce del ámbito cultural y lingüístico de las personas, es el motivador, orientador, etc.

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

| Psicólogos dentro de la institución |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                              | Fr        | %          |
| SI                                  | 9         | 90         |
| NO                                  | 1         | 10         |
| No contesta                         | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>10</b> | <b>100</b> |



El resultado de la encuesta es Si, las plazas de trabajo de los psicólogos en las instituciones educativas están cubiertas.

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

##### Literal a

##### Otros

| Porque Si                                 | Frecuencia |
|---|------------|
| MULTIDISCIPLINARIO                        | 1          |
| SELECCIÓN DE ESPECIALIDADES Y PROFESIONES | 1          |
| APOYO GESTION ADMINISTRATIVA              | 1          |
| INTERRELACION PERSONAL                    | 2          |
| SEGUIMIENTO CASOS                         | 1          |

##### Literal b

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

| Respuesta | Frecuencia |
|-----------|------------|
| DOBE      | 9          |
| COBE      | 1          |

##### Literal c

#### ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

| Respuesta   | Frecuencia |
|---|------------|
| DETECTAR PROBLEMAS                                | 3          |
| ORIENTACION: ESCOLAR, VOCACIONAL, ORGANIZACIONAL, | 8          |

|  |   |
|--|---|
| FAMILIAR   |   |
| TALLERES   | 1 |
| TRABAJO SOCIAL                                   | 1 |
| ENTREVISTAS                                      | 1 |
| PSICOPEDAGOGIA                                   | 2 |
| TOMA DE DECISIONES                               | 1 |
| APOYO INSTITUCION                                | 1 |
| PSICOLOGIA                                       | 1 |
| EVALUACION PROBLEMAS                             | 1 |
| SEGUIMIENTO                                      | 1 |
| INTERVENCIÓN CASOS<br>ALCOHOLISMO Y DROGADICCION | 1 |

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

**Otros**

| Respuesta              | Frecuencia |
|------------------------|------------|
| TRABAJADORA SOCIAL     | 4          |
| PROFESORES             | 3          |
| ORIENTADORES           | 2          |
| RELIGIOSOS             | 1          |
| PSICOLOGOS             | 7          |
| PSICOLOGO<br>EDUCATIVO | 1          |

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

**Literal c**

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

| Respuesta              | Frecuencia |
|------------------------|------------|
| DOBE                   | 7          |
| BASICO Y DIVERSIFICADO | 1          |
| COBE                   | 1          |

Las instituciones indican que el Psicólogo/a trabaja en su mayoría en el DOBE (Departamento de orientación y Bienestar Estudiantil) este está presidido por el Vicerrector/a y maestros. Y en menor grado en el COBE (consejo de orientación y Bienestar estudiantil) y está precedido por el Director, Vicerrector, docentes autoridades por pre-básica, básica y bachillerato. Y en estos sus competencias, funciones y campo de acción es total.

**5.4 AREA EMPRESARIAL/ORGANIZACIONAL**

**INSTITUCIONES ENCUESTADAS:**

- Financieras (1)
- Producción (4)
- Turismo (1)
- Ingeniería, consultoría y servicios: Vialidad, minería, perforación (4)

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

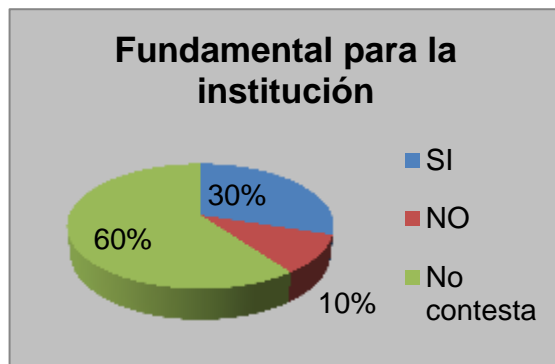
| <b>NECESIDAD DEL PSICÓLOGO</b> |           |            |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Opción                         | Fr        | %          |
| SI                             | 10        | 100        |
| NO                             | 0         | 0          |
|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



Los encuestados del área organizacional dicen que si, es importante la necesidad de contratar al psicólogo en las instituciones empresariales. El psicólogo es el administrador del talento humano, es el encargado de planificar y velar por el desarrollo de los subsistemas de recursos humanos, evalúa el potencial humano, lo capacita para lograr los objetivos propuestos.

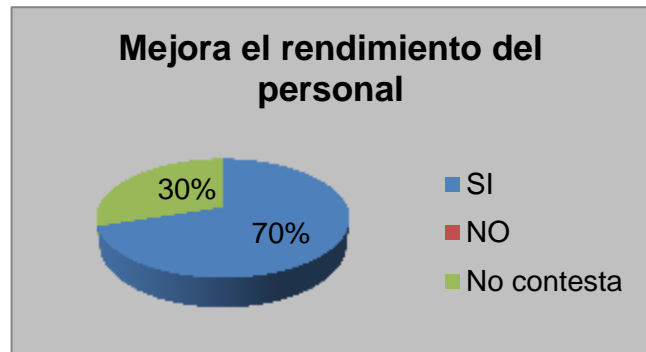
**a. ¿Por qué?**

| <b>1. Fundamental para la institución</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción                                    | Fr        | %          |
| SI  | 3         | 30         |
| NO  | 1         | 10         |
| No contesta                               | 6         | 60         |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>10</b> | <b>100</b> |



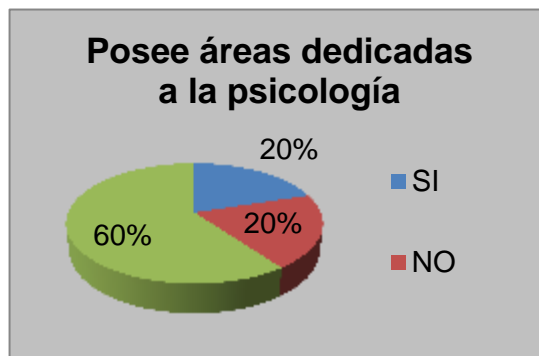
En un porcentaje bastante alto las instituciones del área organizacional encuestadas prefieren no contestar. Para las instituciones empresariales el cargo de psicólogo puede ser ocupado por otros profesionales que posean conocimientos en recursos humanos, administración de personal, leyes laborales etc.

| <b>2. Mejora el rendimiento del personal</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                       | Fr        | %          |
| SI   | 7         | 70         |
| NO   | 0         | 0          |
| No contesta                                  | 3         | 30         |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>10</b> | <b>100</b> |



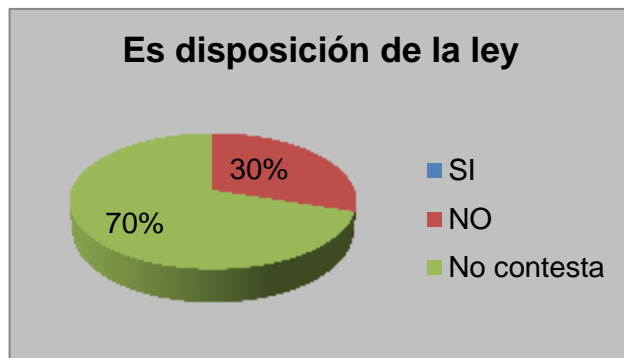
Para los encuestados de las instituciones del área organizacional, el psicólogo sí mejora el rendimiento del personal porque conoce la dinámica de los diferentes subsistemas de los que dependen su acontecer, su crecimiento y desarrollo.

| <b>3. Posee áreas dedicadas a la psicología</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción  | Fr        | %          |
| SI  | 2         | 20         |
| NO  | 2         | 20         |
| No contesta                                     | 6         | 60         |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones del área organizacional ante la competencia posee áreas dedicadas a la Psicología, prefiere No contestar, parece ser indiferente a esta área, en razón de que otros profesionales ocupan el cargo de los psicólogos/as.

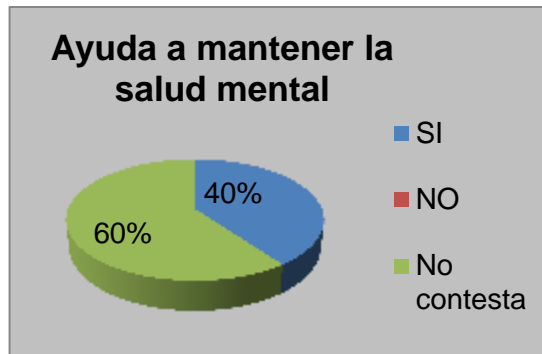
| <b>4. Es disposición de la ley</b> |           |            |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                             | Fr        | %          |
| SI                                 | 0         | 0          |
| NO                                 | 3         | 30         |
| No contesta                        | 7         | 70         |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones del área organizacional ante la competencia Es disposición de la ley contar con psicólogos en su empresa, en un setenta por ciento prefiere No contestar, parece desconocer la disposición de la ley.

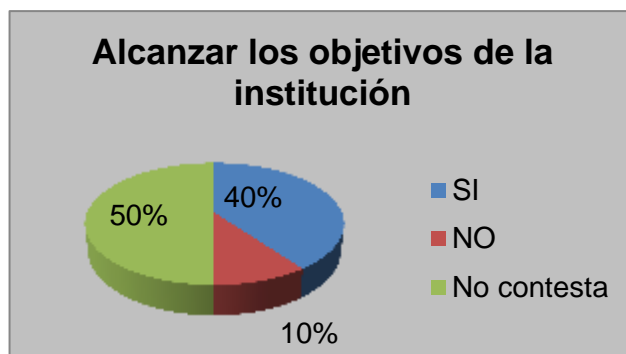


| <b>5. Ayuda a mantener la salud mental</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción                                     | Fr        | %          |
| SI   | 4         | 40         |
| NO   | 0         | 0          |
| No contesta                                | 6         | 60         |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones del área organizacional la competencia Ayuda a mantener la salud mental, prefiere No contestar en un sesenta por ciento, sin embargo en el porcentaje restante se manifiesta que la mantención de la salud mental es necesaria.

| <b>6. Alcanzar los objetivos de la institución</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| SI   | 4         | 40         |
| NO   | 1         | 10         |
| No contesta  | 5         | 50         |
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



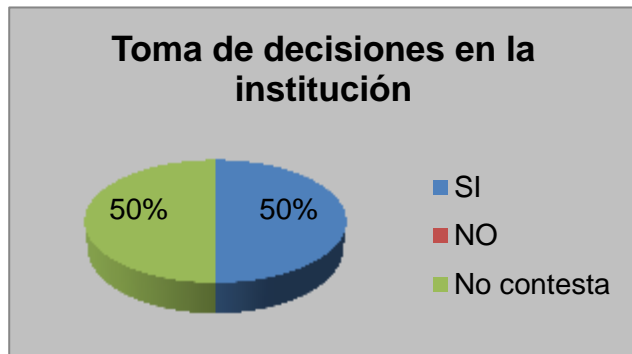
Las instituciones del área organizacional, ante la competencia de Alcanzar los objetivos de la institución, prefiere en un cincuenta por ciento No contestar, aparenta escepticismo de que con el aporte de los psicólogos/as se alcancen objetivos en la institución.

| <b>7. Permite solucionar conflictos</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción                                  | Fr        | %          |
| SI                                      | 8         | 80         |
| NO                                      | 0         | 0          |
| No contesta                             | 2         | 20         |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>10</b> | <b>100</b> |



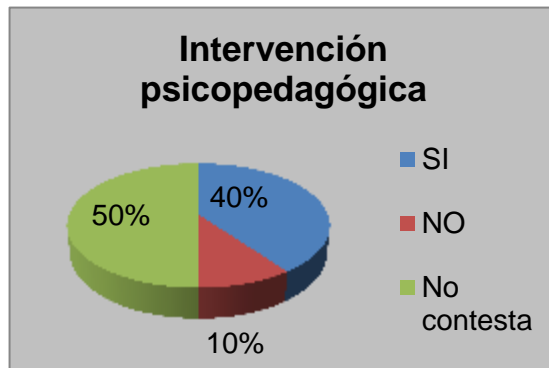
En las instituciones del área organizacional, el psicólogo sí permite solucionar conflictos en un ochenta por ciento, sea como actor interno o externo, ya que ofrece un servicio orientado a las necesidades de las instituciones y sus empleados.

| <b>8. Toma de decisiones en la institución</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| Opción   | Fr        | %          |
| SI   | 5         | 50         |
| NO   | 0         | 0          |
| No contesta                                    | 5         | 50         |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>10</b> | <b>100</b> |



El resultado de la encuesta no refleja una opción ganadora tanto el "SI" como "No contesta" tienen un empate, lo que si significa que si bien por un lado el Psicólogo/a es un aporte en la toma de decisiones, porque conoce las necesidades prioritarias de las instituciones, por otro lado hay escepticismo

| 9. Intervención psicopedagógica |           |            |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Opción                          | Fr        | %          |
| SI                              | 4         | 40         |
| NO                              | 1         | 10         |
| No contesta                     | 5         | 50         |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>10</b> | <b>100</b> |



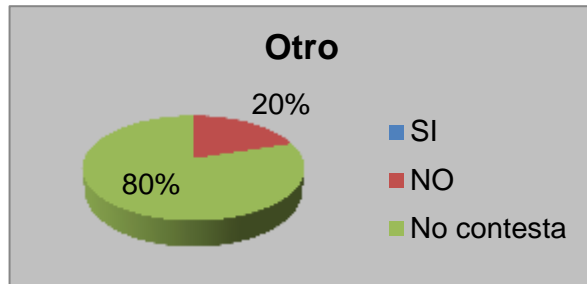
La intervención psicopedagógica Si es necesaria para las instituciones del área organizacional, porque evalúa y reporta el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa.

| 10. Buenas Experiencias anteriores |           |            |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                             | Fr        | %          |
| SI                                 | 4         | 40         |
| NO                                 | 0         | 0          |
| No contesta                        | 6         | 60         |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



Sobre las buenas experiencias anteriores con los psicólogos, las instituciones del área organizacional, prefiere No contestar, y se refiere también por los otros profesionales que ocupan el cargo de los/as psicólogos/as.

| 11. Otro     |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| Opción       | Fr        | %          |
| SI           | 0         | 0          |
| NO           | 2         | 20         |
| No contesta  | 8         | 80         |
| <b>TOTAL</b> | <b>10</b> | <b>100</b> |



No contesta, desconoce otro tipo de solución a esta necesidad.

**2. Que competencias se necesita en las instituciones empresariales/ organizacional**

**COMPETENCIAS PRIMARIAS**

**2.1. ESPECIFICACION DE NECESIDADES**

| <b>C1. Análisis de necesidades</b> |           |            |
|------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                      | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>             | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>              | 1         | 10         |
| <b>Es Necesario</b>                | 1         | 10         |
| <b>Es muy Necesario</b>            | 0         | 0          |
| <b>Es fundamental</b>              | 8         | 80         |
| <b>No contesta</b>                 | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones empresariales encuestadas, parece que es “fundamental”, analizar las necesidades que tiene el cliente, en este caso las instituciones: Financieras, de Producción, Turismo, Ingeniería, Consultoría y Servicios, Minería, Perforación, utilizando métodos apropiados (la entrevista) para determinar las acciones a realizar.

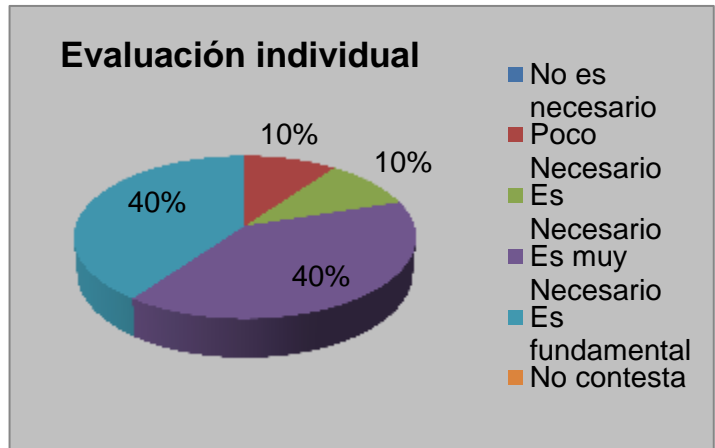
| <b>C2. Establecimiento de objetivos</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                           | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>                  | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>                   | 2         | 20         |
| <b>Es Necesario</b>                     | 0         | 0          |
| <b>Es muy Necesario</b>                 | 2         | 20         |
| <b>Es fundamental</b>                   | 6         | 60         |
| <b>No contesta</b>                      | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones empresariales encuestadas, parece que es “fundamental”, El Establecimiento de objetivos realizables y aceptables tanto en la selección de personal como en la evaluación del desempeño.

**2.2 EVALUACION**

| <b>C3. Evaluación individual</b> |           |            |
|----------------------------------|-----------|------------|
| 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         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones empresariales encuestadas, parecería “fundamental y muy necesario” realizar la Evaluación individual mediante la observación, entrevistas y test.

| <b>C4. Evaluación de grupo</b> |           |            |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Opción                         | Fr        | %          |
| No es necesario                | 0         | 0          |
| Poco Necesario                 | 1         | 10         |
| Es Necesario                   | 2         | 20         |
| Es muy Necesario               | 5         | 50         |
| Es fundamental                 | 2         | 20         |
| No contesta                    | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones empresariales encuestadas, parecería “necesario” realizar la Evaluación de grupo mediante la observación, entrevistas y test.

| <b>C5. Evaluación organizacional</b> |           |            |
|--------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                               | Fr        | %          |
| No es necesario                      | 0         | 0          |
| Poco Necesario                       | 2         | 20         |
| Es Necesario                         | 2         | 20         |
| Es muy Necesario                     | 5         | 50         |
| Es fundamental                       | 1         | 10         |
| No contesta                          | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                         | <b>10</b> | <b>100</b> |



Para las instituciones empresariales encuestadas, parece “muy necesario” realizar la Evaluación Organizacional mediante la observación llevando registros adecuados, del servicio que se solicita.

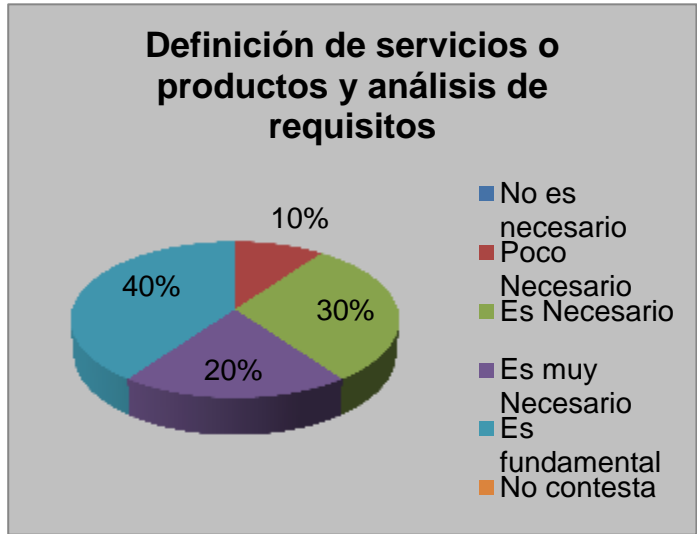
| <b>C6. Evaluación situacional</b> |           |            |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| Opción                            | Fr        | %          |
| No es necesario                   | 0         | 0          |
| Poco Necesario                    | 1         | 10         |
| Es Necesario                      | 3         | 30         |
| Es muy Necesario                  | 5         | 50         |
| Es fundamental                    | 1         | 10         |
| No contesta                       | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones empresariales encuestadas consideran “muy necesaria” La competencia de evaluación situacional, apropiada, para estudiar las situaciones que se puedan presentar en la institución por medio de entrevistas, adecuadas, para evaluar el entorno laboral analizando la incidencia que puede tener en sus trabajadores.

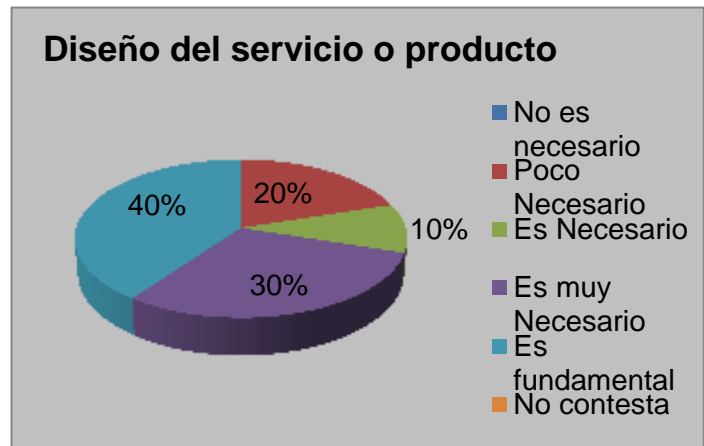
2.3. DESARROLLO

| <b>C7. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción  | Fr        | %          |
| No es necesario   | 0         | 0          |
| Poco Necesario  | 1         | 10         |
| Es Necesario  | 3         | 30         |
| Es muy Necesario  | 2         | 20         |
| Es fundamental  | 4         | 40         |
| No contesta   | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b> | <b>100</b> |



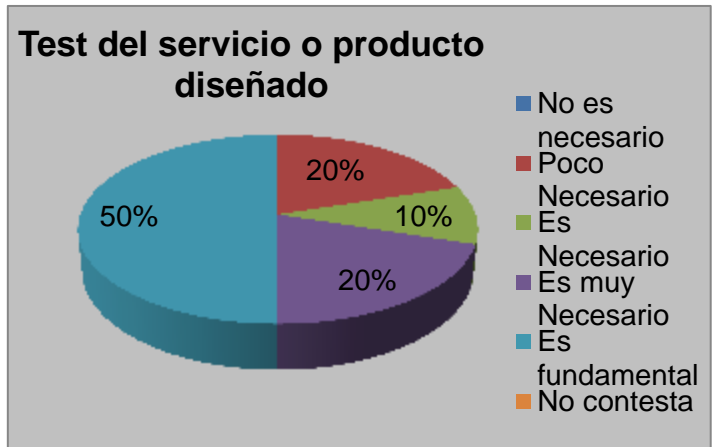
Para las instituciones empresariales encuestadas, parece “fundamental y muy necesaria” la competencia Definición de servicios o productos y análisis de requisitos (diseño de cursos de capacitación) para definir el propósito del mismo, identificando los requisitos necesarios.

| <b>C8. Diseño del servicio o producto</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción                                    | Fr        | %          |
| No es necesario                           | 0         | 0          |
| Poco Necesario                            | 2         | 20         |
| Es Necesario                              | 1         | 10         |
| Es muy Necesario                          | 3         | 30         |
| Es fundamental                            | 4         | 40         |
| No contesta                               | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>10</b> | <b>100</b> |



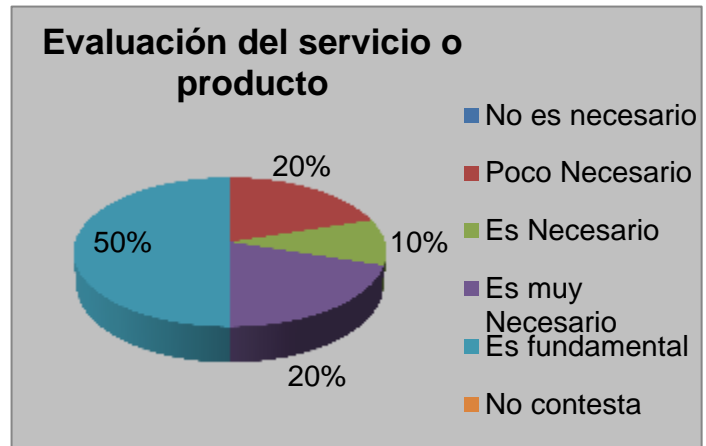
Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “fundamental y muy necesario” el diseñar o adaptar un servicio (seminarios, taller), de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

| C9. 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         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “fundamental” realizar pruebas del servicio o producto diseñado para evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez, etc.

| C10. Evaluación del servicio o producto |           |            |
|---|-----------|------------|
| 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         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>10</b> | <b>100</b> |

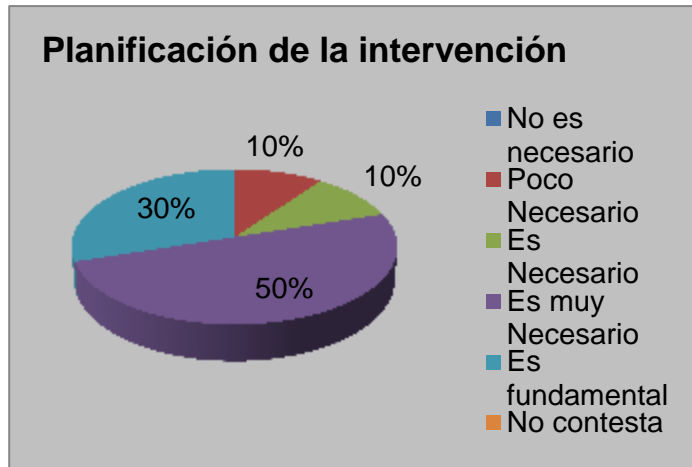


Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “fundamental” La evaluación del servicio o producto, con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.



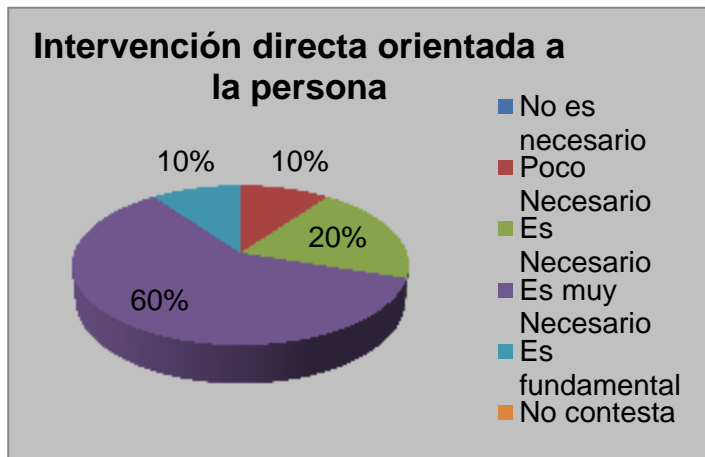
**2.4. INTERVENCION**

| <b>C11. Planificación de la intervención</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                                | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>                       | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>                        | 1         | 10         |
| <b>Es Necesario</b>                          | 1         | 10         |
| <b>Es muy Necesario</b>                      | 5         | 50         |
| <b>Es fundamental</b>                        | 3         | 30         |
| <b>No contesta</b>                           | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>10</b> | <b>100</b> |



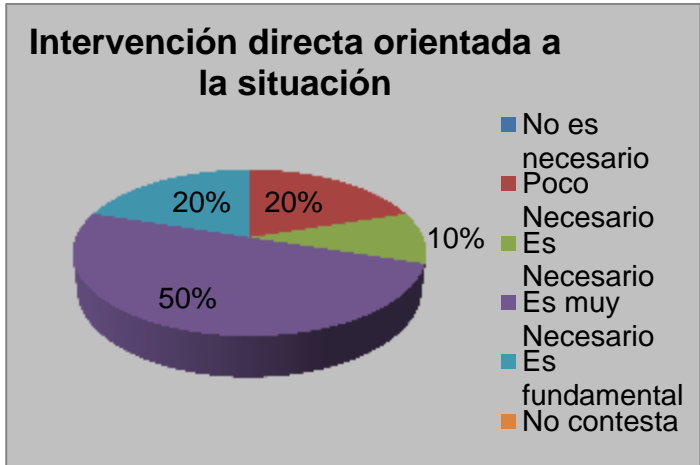
Las instituciones empresariales encuestadas parecen considerar “muy necesario” el desarrollar La planificación de la intervención adecuada para conseguir los objetivos propuestos.

| <b>C12. Intervención directa orientada a la persona</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| <b>Opción</b>   | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>                                  | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>                                   | 1         | 10         |
| <b>Es Necesario</b>                                     | 2         | 20         |
| <b>Es muy Necesario</b>                                 | 6         | 60         |
| <b>Es fundamental</b>                                   | 1         | 10         |
| <b>No contesta</b>                                      | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b> | <b>100</b> |



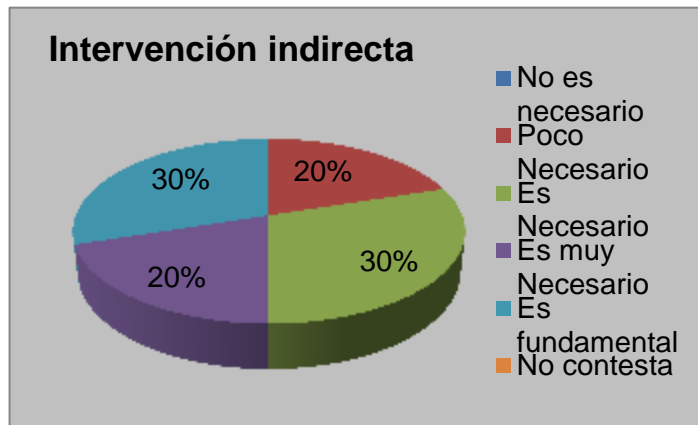
Las instituciones empresariales encuestadas parecen considerar “muy necesario” realizar la Intervención directa orientada a la persona, dando asesoramiento individualizado a los directores, sobre el estrés laboral, mediante intervención directa con el empleado, de acuerdo con el plan de intervención.

| <b>C13. Intervención directa orientada a la situación</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción  | Fr        | %          |
| No es necesario   | 0         | 0          |
| Poco Necesario  | 2         | 20         |
| Es Necesario  | 1         | 10         |
| Es muy Necesario  | 5         | 50         |
| Es fundamental  | 2         | 20         |
| No contesta   | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b> | <b>100</b> |



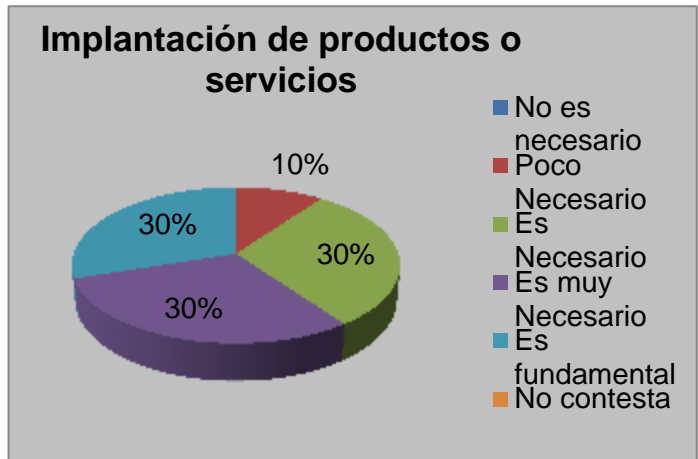
Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “muy necesario” realizar la Intervención directa orientada a la situación, crear programas de capacitación trimestralmente para todos los directivos.

| <b>C14. Intervención indirecta</b> |           |            |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                             | Fr        | %          |
| No es necesario                    | 0         | 0          |
| Poco Necesario                     | 2         | 20         |
| Es Necesario                       | 3         | 30         |
| Es muy Necesario                   | 2         | 20         |
| Es fundamental                     | 3         | 30         |
| No contesta                        | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “fundamental, y necesaria” la Intervención indirecta, para lo cual las mismas deciden capacitar a todo el personal sobre la gestión de competencias para beneficio mutuo.

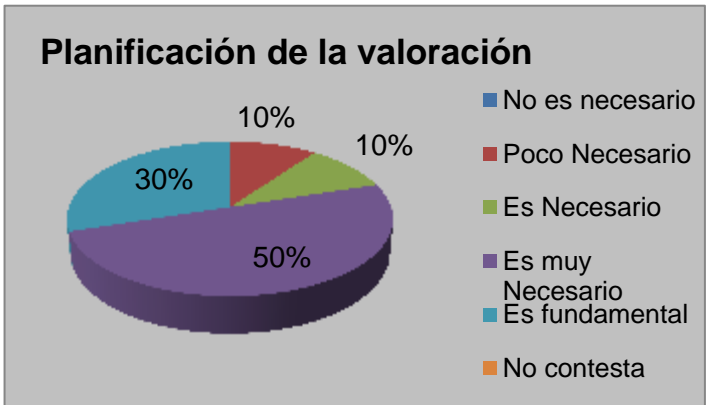
| <b>C15. Implantación de productos o servicios</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| Opción  | Fr        | %          |
| No es necesario                                   | 0         | 0          |
| Poco Necesario                                    | 1         | 10         |
| Es Necesario                                      | 3         | 30         |
| Es muy Necesario                                  | 3         | 30         |
| Es fundamental                                    | 3         | 30         |
| No contesta                                       | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                      | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “fundamental, muy necesario y necesario” la Implantación de productos o servicios, introduciendo sistemas de evaluación del desempeño, para todos los empleados.

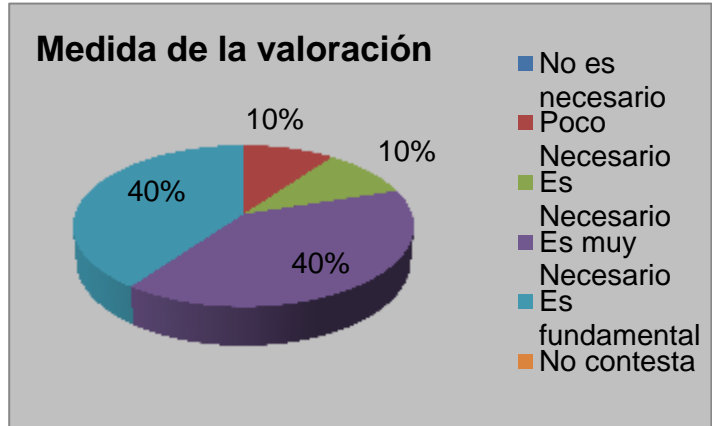
**2.5. VALORACION**

| <b>C16. Planificación de la valoración</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| 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         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>10</b> | <b>100</b> |
| <b>C16. Planificación de la valoración</b> |           |            |



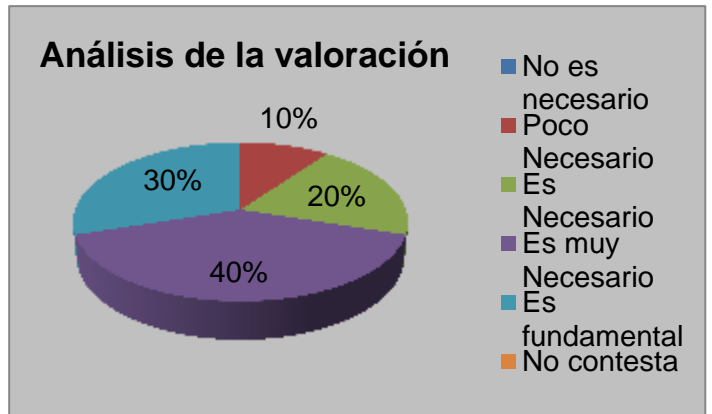
Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “muy necesario” realizar la Planificación de la valoración: diseñar la planificación de un programa de intervención.

| C17. Medida de la valoración |           |            |
|------------------------------|-----------|------------|
| 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         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “fundamental” y “muy necesario” seleccionar la Medida de la valoración: evaluar la eficacia del programa de intervención para sensibilizar a sus empleados sobre sus competencias profesionales en el trabajo.

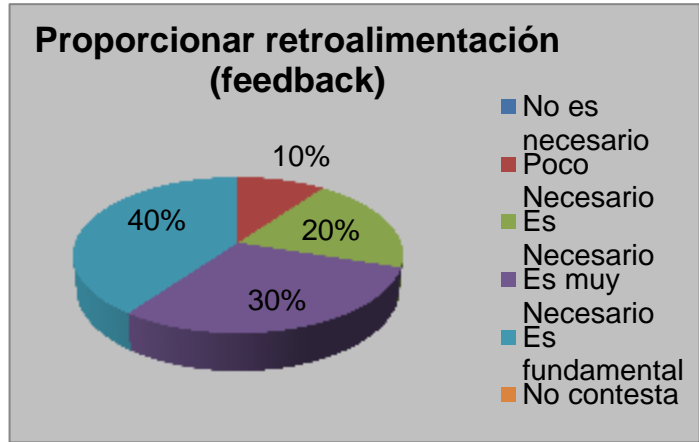
| C18. Análisis de la valoración |           |            |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Opción                         | Fr        | %          |
| No es necesario                | 0         | 0          |
| Poco Necesario                 | 1         | 10         |
| Es Necesario                   | 2         | 20         |
| Es muy Necesario               | 4         | 40         |
| Es fundamental                 | 3         | 30         |
| No contesta                    | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “muy necesario” el Análisis de la valoración: analizar la eficacia del programa de intervención para sensibilizar a los empleados sobre sus competencias profesionales en el trabajo.

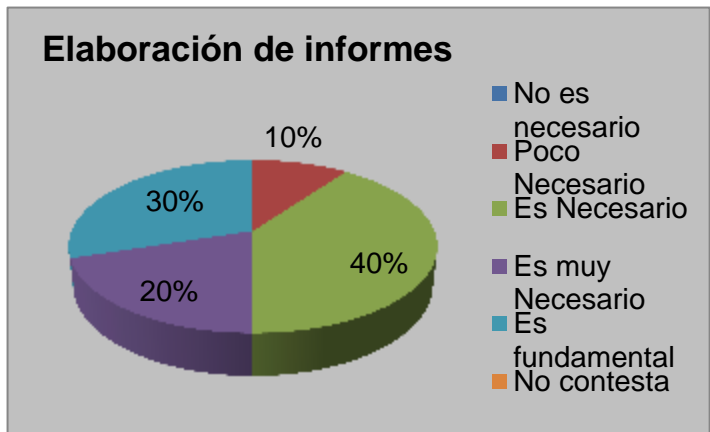
**2.6 COMUNICACIÓN**

| <b>C19. Proporcionar retroalimentación (feedback)</b> |           |            |
|---|-----------|------------|
| <b>Opción</b>   | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>                                | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>                                 | 1         | 10         |
| <b>Es Necesario</b>                                   | 2         | 20         |
| <b>Es muy Necesario</b>                               | 3         | 30         |
| <b>Es fundamental</b>                                 | 4         | 40         |
| <b>No contesta</b>                                    | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “muy necesario” Proporcionar retroalimentación: dando a conocer sobre los resultados del programa de intervención.

| <b>C20. Elaboración de informes</b> |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                       | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>No es necesario</b>              | 0         | 0          |
| <b>Poco Necesario</b>               | 1         | 10         |
| <b>Es Necesario</b>                 | 4         | 40         |
| <b>Es muy Necesario</b>             | 2         | 20         |
| <b>Es fundamental</b>               | 3         | 30         |
| <b>No contesta</b>                  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>10</b> | <b>100</b> |



Las instituciones empresariales encuestadas, parecen considerar “necesario” Elaborar informes: escribiendo los resultados sobre la especificación de objetivos, la evaluación, el desarrollo, la intervención, la valoración, comunicación; del programa de intervención diseñado en la institución.

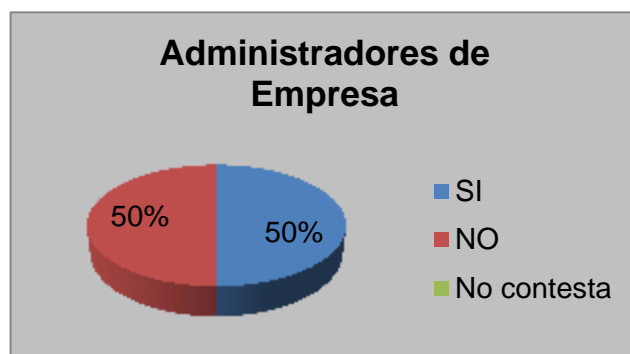
**3. Qué profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.**

| <b>Economistas</b> |           |            |
|--------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>      | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>SI</b>          | 2         | 20         |
| <b>NO</b>          | 8         | 80         |
| <b>No contesta</b> | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>       | <b>10</b> | <b>100</b> |



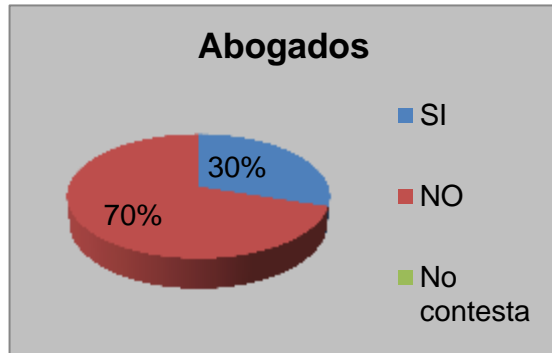
Respuesta "NO" las instituciones encuestadas, no creen que los economistas cumplen con las competencias de los Psicólogos/as. Para el economista el problema fundamental del ser humano, es satisfacer sus necesidades materiales, y no considera las mentales.

| <b>Administradores de Empresa</b> |           |            |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                     | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>SI</b>                         | 5         | 50         |
| <b>NO</b>                         | 5         | 50         |
| <b>No contesta</b>                | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>10</b> | <b>100</b> |



Respuesta: Las instituciones encuestadas tienen el criterio dividido. La mitad de las instituciones encuestadas dicen en un cincuenta por ciento que los administradores de empresa "Si" cumplen con las competencias de los psicólogos, que los administradores pueden reemplazarlos siempre y cuando tengan conocimientos en recursos humanos, administración de personal, manejo de subsistemas, capacitación al personal. El otro cincuenta por ciento dice que no.

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



Respuesta según las instituciones encuestadas, Los abogados no cumplen con las competencias de los psicólogos. Los abogados están capacitados para dar consejos legales, prevenir y solucionar conflictos observando y diagnosticando la realidad de su patrocinado y su entorno con responsabilidad.

| Trabajadores Sociales |           |            |
|-----------------------|-----------|------------|
| Opción                | Fr        | %          |
| SI                    | 4         | 40         |
| NO                    | 6         | 60         |
| No contesta           |           | 0          |
| <b>TOTAL</b>          | <b>10</b> | <b>100</b> |



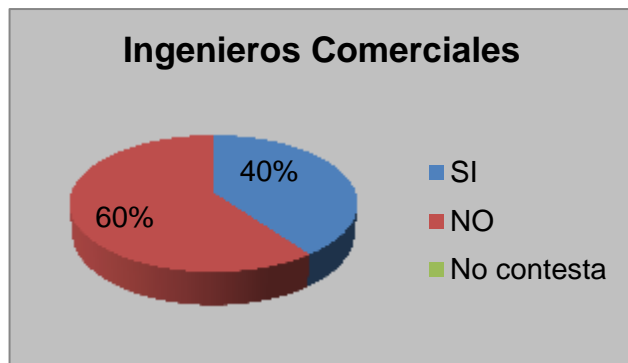
Respuesta: Según las instituciones encuestadas, los trabajadores sociales No cumplen con las competencias de los psicólogos. Los trabajadores sociales son profesionales de la acción social que se ocupa de fomentar el bienestar del ser humano, prevención y atención a dificultades y/o carencias sociales de las personas, familias, grupos, y del medio social en el que viven.

| <b>Comunicadores</b> |           |            |
|----------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>        | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>SI</b>            | 2         | 20         |
| <b>NO</b>            | 8         | 80         |
| <b>No contesta</b>   | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>         | <b>10</b> | <b>100</b> |



Según las instituciones encuestadas, los comunicadores en un alto porcentaje no cumplen con las competencias de los psicólogos, los comunicadores utilizan la comunicación para lograr mejoras sostenibles en el bienestar individual y colectivo.

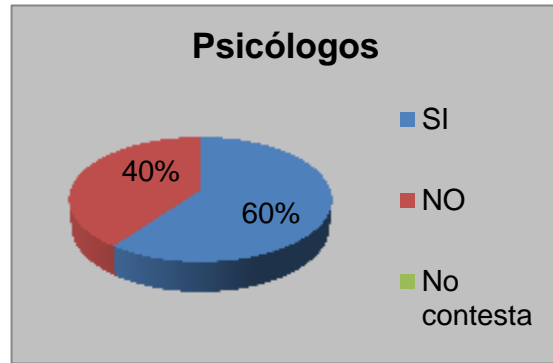
| <b>Ingenieros Comerciales</b> |           |            |
|-------------------------------|-----------|------------|
| <b>Opción</b>                 | <b>Fr</b> | <b>%</b>   |
| <b>SI</b>                     | 4         | 40         |
| <b>NO</b>                     | 6         | 60         |
| <b>No contesta</b>            |           | 0          |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>10</b> | <b>100</b> |



Según las encuestas realizadas, el ingeniero comercial no cumple con las competencias del psicólogo. Los ingenieros comerciales son los encargados de solucionar los problemas sociales y organizacionales, es creador de ventajas competitivas, desarrolla estrategias corporativas de negocios y funcionales.



| Psicólogos   |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| Opción       | Fr        | %          |
| SI           | 6         | 60         |
| NO           | 4         | 40         |
| No contesta  | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>10</b> | <b>100</b> |



Respuesta: Según las instituciones empresariales encuestadas, cree en un sesenta por ciento que el psicólogo cumple con las competencias profesionales. El psicólogo en las organizaciones empresariales es el encargado de introducir la inteligencia emocional dentro del área laboral, es el que se encarga de la selección, evaluación y orientación personal, de la formación y desarrollo del personal, es el encargado del marketing y del comportamiento del consumidor, maneja la organización, las condiciones del trabajo y la salud y el desarrollo de los recursos humanos.

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

| Psicólogos dentro de la institución |           |            |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| Opción                              | Fr        | %          |
| SI                                  | 4         | 40         |
| NO                                  | 6         | 60         |
| No contesta                         | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>10</b> | <b>100</b> |



#### Literal b

Indique el o los departamentos donde está(n) laborando:

| Respuesta            | Frecuencia |
|----------------------|------------|
| TALENTO HUMANO       | 1          |
| OFICIAL DE SELECCIÓN | 1          |
| RRHH                 | 4          |

Existen psicólogos/as trabajando en las instituciones en un 40% el 60% esta disponible para ocuparse. A pesar de que existen mayor cantidad de psicólogos en los departamento de recursos humanos, hoy en día denominado Talento Humano. Las empresas necesitan psicólogos por la cantidad de empleados con que cuentan las empresas.

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

**Literal a**

| <b>Otros</b>   |                   |
|--|-------------------|
| <b>Porque Si</b>   | <b>Frecuencia</b> |
| PSICOLOGOS,<br>MOTIVADORES,<br>CAPACITADORES<br>EXTERNOS | 1                 |

| <b>Otros</b>                           |                   |
|--|-------------------|
| <b>Porque No</b>                       | <b>Frecuencia</b> |
| EMPRESA<br>PEQUEÑA<br>POCO<br>PERSONAL | 1                 |

**Literal b**

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

| <b>Respuesta</b>       | <b>Frecuencia</b> |
|------------------------|-------------------|
| SELECCIÓN DE PERSONAL  | 1                 |
| RIESGO PSICOSOCIAL     | 1                 |
| MOTIVACION             | 1                 |
| PRODUCCIÓN             | 2                 |
| RRHH                   | 5                 |
| DESARROLLO EMPRESARIAL | 1                 |

**Literal c**

**¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

| <b>Respuesta</b>          | <b>Frecuencia</b> |
|---------------------------|-------------------|
| ADMINISTRACION DE<br>TEST | 1                 |
| ENTREVISTAS               | 1                 |
| MEDICION DE RIESGOS       | 1                 |
| MOTIVACIÓN                | 2                 |
| SELECCIÓN                 | 3                 |
| CAPACITACION              | 4                 |
| SALUD MENTAL              | 1                 |
| EQUILIBRIO<br>EMOCIONAL   | 1                 |
| CLIMA LABORAL             | 1                 |
| CLIENTES Y<br>PROVEEDORES | 1                 |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| SUBSISTEMA DE RRHH            | 1 |
| EVALUACIONES POR COMPETENCIAS | 1 |
| TRABAJO SOCIAL                | 1 |

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

**Otros**

| <b>Respuesta</b>                | <b>Frecuencia</b> |
|---------------------------------|-------------------|
| TRABAJADORES SOCIALES           | 4                 |
| PSICOLOGOS                      | 6                 |
| INGENIEROS COMERCIALES          | 3                 |
| ADMINISTRADOR DE EMPRESA        | 6                 |
| ABOGADOS                        | 2                 |
| ECONOMISTAS                     | 2                 |
| COMUNICADORES                   | 2                 |
| ADMINISTRACION GERENCIA DE RRHH | 1                 |

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

**Literal c**

**Indique el o los departamentos donde está(n) laborando:**

| <b>Respuesta</b>     | <b>Frecuencia</b> |
|----------------------|-------------------|
| TALENTO HUMANO       | 1                 |
| OFICIAL DE SELECCIÓN | 1                 |
| RRHH                 | 3                 |

Según las instituciones empresariales, es importante contratar psicólogos para el área de recursos humanos, selección de personal y capacitación; como también consideran importante contratar a los Administradores de empresa para las mismas áreas indicadas.

Existen psicólogos/as trabajando en las instituciones en un 40%, el 60% está disponible para ocuparse. A pesar de que existen mayor cantidad de psicólogos en los departamento de recursos humanos, hoy en día denominado Talento Humano. Las empresas necesitan psicólogos por la cantidad de empleados con que cuentan las empresas.

## 6. DISCUSIÓN

Uno de los retos de la presente investigación es conocer si existe apertura en el campo laboral para los profesionales de la Psicología y cuáles competencias son las requeridas para su actuación profesional. Los resultados obtenidos determinaron de una manera general que si existe la necesidad de los psicólogos/as en el campo institucional en el Ecuador: tanto en los ámbitos ALTERNATIVO, <<Ancianatos, centro fisioterapéutico, centro de desarrollo humano >> como en los ámbitos CLÍNICO, <<con sus centros médicos, preventivo de educación infantil, de rehabilitación integral de educación especial, psicopedagógicos infanto-juvenil, centros de recuperación mental, rehabilitación drogodependencia, rehabilitación conductual y formación académica>> EDUCATIVO << y sus instituciones como los colegios fiscales, particulares laicos y particulares religiosos>>; y, en el ámbito EMPRESARIAL/ORGANIZACIONAL.

Al respecto y de los resultados de la primera pregunta y la primera parte se demuestra que es importante la necesidad de contratar Psicólogos/as para sus instituciones en los 4 ámbitos de la investigación.

Para clarificar el por qué es importante contratar Psicólogos se evidencia que para los ámbitos alternativo clínico y educativo es fundamental para la institución, ya que el Psicólogo/a para ellos es su brazo derecho, el motivador, es el termómetro de la misma, sin embargo para el ámbito Organizacional/empresarial no lo es, esto se debe a que otros profesionales ocupan el puesto de trabajo de los psicólogos pues para ello ha sido suficiente con que tengan cursos, seminarios o diplomados en administración de personal, o cualquiera de los subsistemas en recursos humanos. En cambio todas coinciden en que el psicólogo ayuda a mejorar el rendimiento de sus empleados dentro de sus instituciones. Las instituciones del ámbito organizacional que reemplazan al Psicólogo/a por otros profesionales tienen un tipo de empresa denominado Organización Informal que es aquella que emerge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal y a partir de las relaciones que establecen entre sí como ocupantes de cargos, también surge a partir de las relaciones e interacciones impuestas por la organización formal para el desempeño de los cargos.

Todas las instituciones, y en todos los ámbitos, desde la más pequeña hasta la más grande tienen o hacen constar en sus organigramas estructurales el área o departamento de Psicología, aunque en la práctica no exista dicho departamento o

área especialmente las del ámbito organizacional y alternativo. En cuanto a si es disposición de la ley contar con Psicólogo, el área educativa y la clínica conocen de ella mientras que la alternativa no la conoce y la organizacional prefiere no contestar.

Sobre si ayuda a mantener la salud mental, las áreas alternativa, clínica y educativa creen que si ayuda a mantener la salud mental, mientras que el ámbito empresarial prefiere no contestar. Parece que en este ámbito todavía existen algunos empresarios que sólo les interesa cuanto produce el hombre.

Lo curioso en esta investigación es que los encuestados en un buen porcentaje son psicólogos industriales y parte de ellos justamente parecen pensar que cualquier profesional con entrenamiento en recursos humanos puede suplantarlo.

En cuanto a que los Psicólogos/as ayuden a alcanzar objetivos institucionales, no es importante su participación. En lo que refiere a que los profesionales de la Psicología sirven para solucionar conflictos institucionales, los cuatro contextos opinan que sí lo hacen. En la toma de decisiones empresariales los Psicólogos no aportan significativamente. Sobre si se requiere la Intervención Psicopedagógica en las instituciones, las áreas alternativas no la requieren, las áreas clínica, educativa las requieren en un muy bajo porcentaje y las organizacionales prefieren no contestar.

Ante la pregunta 3 los ámbitos Clínico, Educativo y Alternativo determinan que el Psicólogo es el que cumple las competencias deseadas para sus instituciones, a diferencia del ámbito Organizacional que considera al Psicólogo y al Administrador de Empresas como los profesionales que cumplen las competencias requeridas para el área empresarial.

Los resultados de la pregunta 4 en los ámbitos Clínico y Educativo son los que ocupa a Psicólogos en su mayoría, en cambio los otros Organizacional y Alternativo mantienen un índice medio ocupacional de Psicólogos.

Vistos los resultados se puede deducir de manera general que el profesional Psicólogo es necesario en las instituciones que laboran en los ámbitos Clínico, Educativo, Organizacional y Alternativo. Los dos primeros ámbitos son los que permanentemente contratan y solicitan profesionales Psicólogos pero con su respectiva especialidad Clínicos, Educativos e Infantiles. Los psicólogos formados en la Universidad Técnica Particular de Loja son generalistas y son titulados como Licenciado en Psicología, por

tanto su campo de acción es amplio pudiendo desempeñarse de acuerdo al campo ocupacional que las instituciones demanden. Así la oferta en el contexto organizacional es que podría trabajar como Director/a, consultor/a y como colaborador/a de recursos humanos. En el contexto educativo puede ser integrante del departamento de orientación vocacional y bienestar estudiantil, o docente en áreas afines a su profesión. En el contexto alternativo y clínico puede trabajar como integrante de los equipos de salud mental, o participante en programas de prevención y tratamiento psicológico y, como psicólogo/a en libre ejercicio profesional. A diferencia del ámbito Organizacional que ha venido utilizando tradicionalmente a Administradores, Ingenieros Comerciales e Ingenieros de Empresas pero que poco a poco con la tecnología y los tiempos modernos son requeridos los Psicólogos pero con la especialidad Industrial y/u Organizacional. Finalmente el ámbito Alternativo si bien contrata psicólogos con asistencia externa a su institución y debido a sus limitaciones económicas y presupuestarias no lo contrata de planta o espera que el paciente lleve a su propio profesional. Estos son requeridos con sus especialidades de Gerontología, Psicopedagogo, Educativo y Psicoterapeuta.

Como se puede notar en lo descrito en el párrafo precedente en la actualidad los psicólogos o Licenciados en Psicología graduados en la UTPL deben especializarse para acceder a cargos más específicos, entre tanto irán adquiriendo la experiencia necesaria.

La encuesta ha sido diseñada por la UTPL-CEP en función de establecer el conocimiento de las competencias primarias, relacionadas con el rol profesional del Psicólogo y tiene que ver con: la especificación de objetivos, la evaluación, el desarrollo, la intervención, la valoración y la comunicación.

El análisis que se ha efectuado a los resultados obtenidos tiene que ver con las competencias facilitadoras con las que el psicólogo demuestra las competencias primarias precedentes, y que están relacionadas con la actividad profesional en general, que corresponden a: elegir una estrategia profesional adecuada para su desempeño, actualizar un desarrollo profesional continuo, establecer y mantener las relaciones profesionales, desarrollar nuevos productos y servicios mediante la investigación y desarrollo, informar de los productos o servicios a través del marketing y ventas, establecer y mantener la gestión de la responsabilidad profesional, diseñar y gestionar la práctica de la gestión, establecer, mantener un sistema de

garantía de calidad, y realizar una reflexión crítica a manera de autoreflexión, manejadas con ética proba, empatía, responsabilidad y solvencia.

De conformidad a los resultados obtenidos en las encuestas y la entrevista se puede inferir en la determinación del perfil de competencias que se indica a continuación:

De acuerdo al **ámbito Clínico** el perfil de competencias requeridas para el Psicólogo es:

- Especificación de necesidades: 1) análisis de necesidades y 2) establecimiento de objetivos
- Evaluación: 1) evaluación individual, 2) evaluación de grupo, 3) evaluación situacional
- Desarrollo: 1) definición de servicios o productos y análisis de requisitos, 2) diseño del servicio o producto, 3) test del servicio o producto diseñado y 4) evaluación del servicio o producto
- Intervención: 1) planificación de la intervención, 2) intervención directa orientada a la persona, 3) intervención orientada a la situación, 4) intervención indirecta y 5) implantación de productos o servicios
- Valoración: 1) planificación de la valoración, 2) medida de la valoración y 3) análisis de la valoración
- Comunicación: 1) proporcionar retroalimentación y 2) elaboración de informes

Cabe informar que en la entrevista realizada los encuestados manifestaron que la encuesta parece estar sesgada a lo empresarial.

De acuerdo al **ámbito Educativo** el perfil de competencias requeridas para el Psicólogo es:

- Especificación de necesidades: 1) análisis de necesidades y 2) establecimiento de objetivos
- Evaluación: 1) evaluación individual, 2) evaluación de grupo, 3) evaluación organizacional y 4) evaluación situacional
- Desarrollo: 1) definición de servicios o productos y análisis de requisitos, 2) diseño del servicio o producto, 3) test del servicio o producto diseñado y 4) evaluación del servicio o producto

- Intervención: 1) planificación de la intervención, 2) intervención directa orientada a la persona, 3) intervención directa orientada a la situación, 4) intervención indirecta y 5) implantación de productos o servicios
- Valoración: 1) planificación de la valoración, 2) medida de la valoración y 3) análisis de la valoración
- Comunicación: 1) proporcionar retroalimentación y 2) elaboración de informes

De acuerdo al **ámbito Organizacional** el perfil de competencias requeridas para el Psicólogo es:

- Especificación de necesidades: 1) análisis de necesidades y 2) establecimiento de objetivos
- Evaluación: 1) evaluación individual, 2) evaluación de grupo, 3) evaluación organizacional y 4) evaluación situacional
- Desarrollo: 1) definición de servicios o productos y análisis de requisitos, 2) diseño del servicio o producto, 3) test del servicio o producto diseñado y 4) evaluación del servicio o producto
- Intervención: 1) planificación de la intervención, 2) intervención directa orientada a la persona, 3) intervención directa orientada a la situación, 4) intervención indirecta y 5) implantación de productos o servicios
- Valoración: 1) planificación de la valoración, 2) medida de la valoración y 3) análisis de la valoración
- Comunicación: 1) proporcionar retroalimentación y 2) elaboración de informes

De acuerdo al **ámbito Alternativo** el perfil de competencias requeridas para el Psicólogo es:

- Especificación de necesidades: 1) análisis de necesidades y 2) establecimiento de objetivos
- Evaluación: 1) evaluación individual, 2) evaluación de grupo, 3) evaluación organizacional y 4) evaluación situacional
- Desarrollo: 1) definición de servicios o productos y análisis de requisitos, 2) diseño del servicio o producto, 3) test del servicio o producto diseñado y 4) evaluación del servicio o producto



- Intervención: 1) planificación de la intervención, 2) intervención directa orientada a la persona, 3) intervención directa orientada a la situación, 4) intervención indirecta y 5) implantación de productos o servicios
- Valoración: 1) planificación de la valoración, 2) medida de la valoración y 3) análisis de la valoración
- Comunicación: 1) proporcionar retroalimentación y 2) elaboración de informes

Las instituciones en todos los ámbitos consideran que es fundamental realizar el análisis de necesidades del cliente estableciendo objetivos aceptables y realizables mediante técnicas y métodos apropiados. Entendiendo por análisis de necesidades a anotar la problemática que el cliente tiene y así realizar un plan de objetivos a lograr. Así mismo, consideran que es relevante evaluar las características de los individuos, organizaciones o situaciones utilizando métodos adecuados. Para los cuatro ámbitos de igual manera es imprescindible y/o muy necesario el desarrollar la planificación de objetivos de las necesidades del cliente, como también es importante realizar la intervención sea al individuo, situación, al producto o de manera indirecta. La valoración es fundamental para los cuatro contextos ya que de esa manera pueden evidenciar el cumplimiento de objetivos y la adecuada intervención. Dentro de las instituciones fue considerada fundamental la comunicación sobre los resultados de la intervención, a la vez que también es fundamental el escribir los informes sobre las necesidades, la evaluación, el desarrollo, la intervención, la valoración y la comunicación de los resultados. Con lo que esta investigación cumple su objetivo en su totalidad, dentro del tiempo establecido y el lugar de estudio. Los profesionales y egresados de la UTPL durante sus estudios han adquirido todas estas competencias primarias aquí descritas, las mismas que deberán ser desarrolladas a mayor profundidad a través del tiempo en el ejercicio profesional; sin embargo existen otras competencias que deben desarrollarse y que corresponden a las competencias posibilitadoras y/o facilitadoras mediante la suficiente capacitación y mejora continua, además desarrollar las competencias de gestión, las de habilidades y destrezas y finalmente las competencias de motivación, concepto propio o concepto de uno mismo, del conocimiento y las de características. Todas estas competencias en los ámbitos ya nombrados Clínico, Educativo, Organizacional y Alternativo.

Dentro de la visión social y económica del trabajo en el Ecuador, la inserción laboral de los psicólogos en el ámbito educativo demuestra que el porcentaje es mayor en comparación con los otros tipos de contextos. La presencia del psicólogo en los

ámbitos educativo, alternativo y clínico es fundamental ya que mejora el rendimiento del personal, ayuda a mantener la salud mental de las personas, permiten alcanzar los objetivos de la institución, ayudan en la toma de decisiones de las mismas, interviene psicopedagógicamente; no así, en las instituciones empresariales en donde el psicólogo, según los empresarios, no es fundamental para la institución, por cuanto este cargo puede ser ocupado por otros profesionales especializados en recursos humanos, a pesar de que el psicólogo puede mejorar el rendimiento del personal, permite solucionar conflictos, ayuda a tomar las decisiones en la institución; asimismo este ámbito, se muestra indiferente y con desconocimiento ante la necesidad de tener un área dedicada a la psicología y sus competencias. Aparte de estas características, aparenta no aceptar el término “salud mental”, ya que es catalogado como responsabilidad de las instituciones mentales. Se puede decir que no le interesa el estado mental del ser humano ya que los directivos saben que el ser humano pasa la mayor parte de su tiempo de vida en el trabajo y que es el trabajo, el espacio de gratificaciones y frustraciones, motivo de alegrías y de preocupaciones, fuente de conflictos entre él, la familia y el tiempo libre, este ámbito organizacional ha priorizado el crecimiento de la producción. A fin de minimizar el efecto del posible desempleo del psicólogo es necesario concientizar a los empresarios de las ventajas de contar en su plantel con psicólogo, el contratarlo es una inversión no es un gasto y por otro lado publicitar las disposiciones de la Ley vigente.

Con respecto de la presencia de los psicólogos dentro de las instituciones tenemos que en las áreas mental y educativa es mayor que en el área organizacional, por lo tanto, existen mayores nichos de trabajo en las instituciones organizacionales o empresariales, sin embargo actualmente los mayores nichos no representan en su totalidad para los psicólogos sino que es compartido por otros profesionales con especialidades en recursos humanos o administración de personal.

Otro nicho que puede ser interesante es en el ámbito Alternativo pues el requerimiento del ser humano es amplio y las especialidades tantas cuantas necesidades existan; así tendríamos exigencias a cubrir en las aéreas ambiental, jurídica, deportiva, oncológica, gerontológica, psicoterapéutica, PNL, etc., etc.

Como se ha indicado, partiendo siempre de los instrumentos utilizados en la investigación: encuesta, entrevista y procesamiento se ha procedido a determinar las competencias de más alta puntuación que han obtenido las diferentes áreas

#### En el ámbito **Alternativo**

- Evaluación: 1) evaluación de grupo y 2) evaluación situacional
- Desarrollo: 1) diseño del servicio o producto
- Intervención: 1) intervención directa orientada a la persona
- Comunicación: 1) elaboración de informes

#### En el ámbito **Clínico**

- Especificación de necesidades: 1) establecimiento de objetivos
- Evaluación: 1) evaluación individual
- Valoración: 1) medida de la valoración
- Comunicación: 1) proporcionar retroalimentación y 2) elaboración de informes

#### En el ámbito **Organizacional**

- Evaluación: 1) evaluación individual
- Desarrollo: 1) diseño del servicio o producto
- Intervención: 1) implantación de productos o servicios
- Valoración: 1) medida de la valoración
- Comunicación: 1) proporcionar retroalimentación

#### En el ámbito **Educativo**

- Evaluación: 1) evaluación situacional
- Desarrollo: 1) test del servicio o producto diseñado
- Intervención: 1) planificación de la intervención
- Valoración: 1) planificación de la valoración
- Comunicación: 1) elaboración de informes

Dentro de estas competencias determinadas por la más alta puntuación vale la pena indicar que, una competencia que no le puede faltar al psicólogo dentro de las determinadas es la competencia del test del servicio o producto, esta es esencial justamente por ser un test, ya que este valida el plan de intervención. Se observa que en las áreas alternativa, clínica y organizacional esta competencia no está tomada en cuenta, en cambio en el ámbito educativo sí está considerada.

Los conocimientos adquiridos y las prácticas pre-profesionales realizadas trabajando multidisciplinariamente con los profesionales sanitarios y los distintos especialistas en Psicología, psicólogos clínicos, de la salud, educación especial y talentos, educativa, dentro de la carrera de Psicología, permitirán optar por nichos de trabajo que según la investigación están a la espera de ser ocupados. Los psicólogos generalistas que no tienen especialidad tienen la gran ventaja, que es la de tener conocimiento de todas las especialidades, eso le faculta y orienta a definirse por una especialidad y a continuar sus estudios de cuarto nivel en el área escogida por un lado, y por otro mientras pasa el tiempo de estudio, aplicar día a día la oferta académica que la UTPL entrega a los nuevos profesionales. Estos resultados aún cuando son alentadores para los futuros psicólogos en el campo de la salud, se dificulta su inserción laboral por el entramado legal no definido y que está en estudio y a la espera de que las universidades y las instituciones de salud mental se acerquen a coordinar con el Gobierno una política que favorezca y que delimite las competencias del psicólogo en el Ecuador.

No así, en el campo educativo que tenemos una ley clara a partir de Marzo del 2011 (Registro Oficial, Ley Orgánica de Educación Intercultural), en la que está más determinada la competencia de los psicólogos y su desempeño, estimulando al profesional generalista a la especialización. Y, para la organizacional, dentro del Ministerio de Trabajo la actualización del Proyecto “Mi primer empleo” enfocado a jóvenes entre 18 y 29 años de edad permite la inserción laboral a un determinado grupo de estudiantes y recién graduados dejando de lado a los estudiantes de edades superiores a las del programa.

Es fundamental planificar un programa para potenciar el conocimiento de las competencias de los psicólogos a nivel empresarial. Dentro de las opciones que presenta el ámbito Alternativo, existe una buena probabilidad de contar con nichos de trabajo, las oportunidades están en este ámbito tantas cuantas especialidades existan, estas pueden ser: en Psicología Clínica, Educativa, Infantil, en Gerontología, como es en este caso de estudio; y, Otras especialidades como de las discapacidades, Oncológica, jurídica/forense, de la seguridad, Evolutiva, del Desarrollo, de la Personalidad, Ecológica/Ambiental, Espacial, etc., para lo cual los psicólogos/as generalistas deben especializarse a nivel postgrado.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 7.1 CONCLUSIONES

Como se ha podido ver a lo largo de lo aquí descrito como producto de la investigación realizada, se puede presentar las siguientes conclusiones:

1. Definitivamente se ha demostrado a lo largo del presente trabajo que la profesión de Psicólogo en el futuro ecuatoriano tendrá la suficiente relevancia y utilización en los campos investigados y otros nuevos campos especializados que se abrirán para las nuevas promociones de la UTPL
2. En el ámbito Clínico y Alternativo el psicólogo cumple su rol de prevención, diagnóstico, evaluación, intervención, tratamiento y seguimiento; mientras que en el Educativo y Organizacional los posibles pacientes son remitidos
3. Los rectores de los colegios prefieren estar de acuerdo a la ley, requieren psicólogos educativos, psicopedagogos para ejercer en el DOBE y COBE; y, docencia en el área de salud mental.
4. El instrumento (encuesta) provocó incertidumbre y preocupación en los ámbitos Organizacional y Alternativo, prefieren no llenarlo para evitar se conozcan datos. Refieren que estos son confidenciales, hay desconocimiento de la competencia. Por lo que para futuras investigaciones habrá que preparar una solicitud más persuasiva.
5. Mientras que en las instituciones alternativas de psicorehabilitación, psicopedagógicas de diagnóstico requieren de psicólogos con especialidad clínica y educativa en la organizacional requieren psicólogo industrial u organizacional.
6. En el Ecuador, en el ámbito empresarial existen menos plazas de trabajo, está según la muestra de la investigación y el psicólogo de la institución obedece a los intereses empresariales más que a la parte humana, el trabajador no es considerado como persona sino como ente de producción.
7. Entre la necesidad de las instituciones y la realidad de las plazas ocupadas existe una incongruencia en razón de que hay un desconocimiento acerca de las competencias de los psicólogos.
8. En las pequeñas y medianas empresas no existe en su planeación un presupuesto que cuente con recursos para contratar psicólogos. Esto indica que es un campo a educar y desarrollarse. En cambio en las empresas los

puestos de trabajo están ocupados por otros profesionales relacionados a la administración de empresas o ingeniería comercial, muy pocos relacionados psicología especialidad industrial y u organizacional y otros profesionales con especialidad o preparación en recursos humanos, administración de personal, etc.

9. Es necesario, planificar programas para potenciar el conocimiento de las competencias de los psicólogos a nivel institucional.
10. Ante el poco conocimiento de la disposición de la ley para contratar psicólogos; se requiere actualizar la ley de ordenación de profesiones sanitarias en donde los psicólogos generalistas y sus distintas especialidades sean parte de ella, especificándose con nombre propio "profesional de la salud mental".
11. Debemos indicar que las competencias adquiridas durante la carrera de Psicología en la UTPL son suficientes para el desempeño exitoso de la profesión, permitiendo la realización de la presente investigación y la interpretación de resultados; sin embargo, cabe indicar que con la entrevista a las instituciones y con los avances tecnológico y la globalización, actualmente los psicólogos generalistas deben desarrollar más competencias como las facilitadoras o posibilitadoras para lograr abarcar con mayor conocimiento y compromiso ético todas las áreas de manera integral.
12. El diseño de la encuesta para la investigación, la pregunta 2, coincide con las competencias de la europsy, es necesario si se seguirá utilizando a futuro, ajustarlo a nuestro medio y diferenciar los términos para cada área y/o especificar paciente/cliente, da la impresión de que la encuesta está sesgada a las instituciones organizacional-empresarial.
13. Por otro lado se logró identificar las competencias de los psicólogos requeridas por las instituciones en todas las áreas, culminando la investigación en su totalidad y cumpliendo las metas propuestas.

## 7.2 RECOMENDACIONES

Vistos todos los antecedentes y conclusiones descritas, a continuación se presentan las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda invitar a todos los psicólogos con experiencia tanto generalistas como de las distintas especialidades a formar parte del europsy para que sean calificados a nivel europeo con el título de supervisor de psicólogo en práctica para que a su vez puedan fortalecer a los psicólogos nacientes. El tutor calificado supervisaría el trabajo de los estudiantes de maestrías y vigilaría la práctica de psicólogo en práctica la misma que validaría y homologaría el título de Psicólogo Generalista al igual que en Europa, esto en razón de que la UTPL va de la mano con las competencias de la EUROPSY
2. Trabajar porque en el Ecuador se esclarezcan las competencias de los psicólogos generalistas, su alcance, trabajo, desarrollo habilitador de la profesión y que estos formen parte de los profesionales sanitarios en las instituciones de salud del estado particulares y demás, sería la premisa.
3. Actualizar la ley de ordenación de profesiones sanitarias en donde los psicólogos generalistas y sus distintas especialidades seamos parte de ella. Asentado el nombre en la Ley y no sólo de manera tácita dentro del campo de la Salud.
4. Realizar un plan de capacitación a nivel nacional sobre los psicólogos generalistas y sus especialidades a futuro, como profesionales sanitarios en salud mental y parte de los equipos multidisciplinarios en salud básica primaria.
5. Investigar también los otros ámbitos y las competencias de los psicólogos en sus diferentes especialidades ej. ambiental, de catástrofes, oncológico, de educación especial, deportivo, de discapacidades, psicólogos en daños ambientales, derrame de petróleo, minas, forense y como afecta al ser humano
6. Compromiso de los psicólogos de hacer propios los principios establecidos por la declaración de los derechos humanos.
7. Es indispensable que en las instituciones del área clínica, el psicólogo trabaje con el psiquiatra y forme parte de los profesionales sanitarios y de los equipos multidisciplinarios.
8. Debemos indicar que las competencias adquiridas durante la carrera de estudio son suficientes para el desempeño exitoso de los psicólogos, sin

embargo, es necesario mencionar que debido al avance tecnológico y la globalización, actualmente los psicólogos generalistas deben desarrollar más competencias como las facilitadoras o posibilitadoras para lograr abarcar con mayor conocimiento y compromiso ético todas las áreas de manera integral.

9. La UTPL como pionera en innovación en la educación superior, se enlaza al nivel internacional tomando como ejemplo el tratado de Bolonia, que tiende a homogenizar los estándares de calidad de la educación superior entregando las titulaciones para pregrado, posgrado y doctorados en todos los países de Europa procurando a la evaluación de la formación superior y a establecer estándares que permiten disminuir las brechas entre las universidades de los países latinoamericanos y que revolucionan el ámbito de estudio, por tanto dentro de los resultados de la investigación es deseable y recomendable que la UTPL necesario promueva la especialización del Psicólogo y promocióne titulaciones en cursos de especialización , maestrías y doctorados; así mismo como formar parte de la inserción laboral con el lanzamiento de la “Bolsa de Empleo” para los egresados como un indicador de “calidad” en la educación superior.
10. Se realice una capacitación interinstitucional y a nivel nacional sobre las competencias y las necesidades de los psicólogos generalistas y sus distintas especialidades de acuerdo a su ámbito y, como profesionales sanitarios en salud mental y parte de los equipos multidisciplinarios en salud básica primaria, en educación intercultural, su ámbito y sus fines. Es importante dar a conocer que el contratar un psicólogo es una inversión que rinde fruto y no un gasto.
11. El perfil de morbilidad en el orgánico de la salud de la OMS indica, que en los problemas asociados al subdesarrollo con la modernidad, predominan en segundo lugar entre otras afecciones los problemas de salud mental, por lo que sería bueno que la universidad junto con los ministerios de la política social refuercen el plan de educación, de salud, jurídico, ambiental.
12. La universidad debería: renovar los convenios de pasantía con las instituciones tanto públicas como privadas, realizar un Compromiso ético con empresarios, directores clínicos, educativos para que cumplan con la ley del pasante, proyecto primer empleo (acuerdo ministerial 0017 del 28 de enero del 2010) para estudiantes de entre 18 y 29 años, y trabajar para modificar la ley para los pasantes mayores a esta edad que cursan la carrera y antes no trabajaron en la misma.



13. En el Ecuador no existe un estudio real y valedero sobre las competencias de los psicólogos generalistas, excepto el que presenta la UTPL en su pensum académico; por lo que se debería realizar investigaciones al respecto.
14. Sería necesario e importante que los tutores, docentes e investigadores del CEP-UTPL homologuen sus competencias con el EUROPSY y obtengan el título de supervisores para que a su vez puedan hacerlo no solo con el profesional en práctica sino que comiencen haciéndolo con el pasante de práctica pre-profesional de la psicología y con ello avalar el título de psicólogo generalista y sus prácticas. Esto también se podría considerar como parte de la oferta académica de la universidad.
15. Se sugiere poner mayor énfasis en la organización en cuanto se refiere al centro donde van a realizar las prácticas, se defina en la actualización de la ley sobre la práctica urbano-rural-comunitario de los psicólogos, de esta forma se les garantiza y se reduce la angustia en el momento de ejecutar la práctica. Se indica además que sería importante que los estudiantes sean preparados psicológicamente, y en conocimientos dependiendo de la actividad que desempeñe el centro. Para eso sería necesario contar con un centro de asesoría psicológica de la universidad en todas las sedes.
16. Es muy importante una comunicación docentes-tutores-alumnos más fluida y oportuna, eliminaría la incertidumbre creada para el desarrollo a futuro de los trabajos. Aunque es entendible que la competencia del alumno a distancia tiene para adelantarse a realizar los trabajos aún así se pierde tiempo. La dirección de parte de los tutores para la realización de las prácticas es muy necesaria, también es bueno que se presenten más casos prácticos, su diagnóstico, intervención, y tratamiento y también el número de horas de práctica debería ser de un mínimo de 100 horas, así se convalidaría el título y el profesional futuro estaría en mejores condiciones de competencia.

## 8. BIBLIOGRAFIA

### Libros

Colom, R. (2007). Psicología de las diferencias individuales: España: Ediciones Pirámide (grupo Anaya, S. A.)

Muchinsky, P. (2007). Psicología aplicada al trabajo: (8 va ed.) México: Cengage Learning Editores S.A.

Myers, D. (2005). Psicología social :( 8va ed.) México: Mcgraw-hill interamericana editores S.A.DE C.V.

Rubio, M. & De Rivas, R. (2011). Manual de la Guía a distancia. Editorial UTPL.

### Periódicos

Lent, R. & López, F. & Bieschke, K. (1991). Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 38.

Zeldin, A. & Pajares, F. (2000). Against the odds: Self-efficacy beliefs of women in mathematical, scientific, and technological careers. *American Educational Research Journal*, 37.

### Recursos Electrónicos

Documentos PDF. Registro oficial. Año II-Quito, jueves 31 de marzo del 2011-No.417. Ley Orgánica de educación intercultural. De los principios generales. Capítulo único del ámbito, principios y fines.

<http://www.educacion.gov.ec/updoad/Nueva.LOEI.pdf>

Albertín, P. & Villar, E. (2009). Valoración del practicum. Aportaciones de los/as estudiantes en relación al practicum de psicología de la Universidad de Girona (2006-2009). España.

<http://dugi-doc.udg.edu/bitstream/10256/1891/1/221.pdf>

Plataforma por el reconocimiento de la Psicología Sanitaria (30.03.2011)

Visión social y económica del trabajo del psicólogo generalista.

<http://plataformapsicologiasanitaria.blogspot.com/>

Alonso, M. (2005). Los Psicólogos en la Argentina. Psicología, Cultura y Sociedad.

<http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2001.pdf>

ANECA, (2007). El profesional flexible en la sociedad del conocimiento. Madrid-España .

[http://www.aneca.es/var/media/151847/informeejecutivoaneca\\_jornadasreflexv20.pdf](http://www.aneca.es/var/media/151847/informeejecutivoaneca_jornadasreflexv20.pdf)

Cárdenas, S. (2002). Análisis de las actitudes hacia la búsqueda de empleo: un estudio longitudinal con universitarios de Alcalá de Henares memoria para optar al grado de doctor. España.

<http://www.ucm.es/BUCM/tesis/psi/ucm-t25132.pdf>

De la Fuente, J. (2009). La formación de postgrado en Psicología de la Educación: el ejemplo de la Universidad de Almería. España.

[http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/VOL.%2027\\_1\\_2009/vol.%2027\\_1\\_11.pdf](http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/VOL.%2027_1_2009/vol.%2027_1_11.pdf)

De Miguel, JC. Murias, M. y Rodríguez, D. (2007). Estudio sobre la inserción laboral de los cursos de postgrado de la universidad de Santiago de Compostela. España.

<http://www.uv.es/asepuma/XIV/comunica/55.pdf>

Donoso, V. & Figuera, G. (2007). Análisis previo de la Inserción Laboral: Titulados de la Universidad de Murcia 2004-2005. España.

<http://www.um.es/coie/observatorio/documu/insercion-laboral/analisis.pdf>

Fonseca, E. (2010). Aplicaciones de la psicología en el desarrollo del software: un nuevo nicho laboral.

[www.psico.ucr.ac.cr/Congreso/Propuesta%20Mesa%20N%201.pdf](http://www.psico.ucr.ac.cr/Congreso/Propuesta%20Mesa%20N%201.pdf)

Iriodo, I. & Grandal, M. & Gallego, E. & Iglesia, C. & Gracia, E. (2009). Inserción Laboral y Calidad del empleo de los Licenciados de la Universidad Complutense. Madrid-España.

<http://eprints.ucm.es/9092/>

Soviuc, (2008-2010). Incidencia de la práctica laboral en las expectativas de inserción laboral profesional de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina.

[http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong\\_marplatense/iv/trabajos/trabajo\\_152\\_298.pdf](http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong_marplatense/iv/trabajos/trabajo_152_298.pdf)

Ventura, J. Martínez, F. (2005). Estudio sobre la inserción laboral de los graduados en la universidad de Barcelona. Barcelona- España.

<http://www.pagina-aede.org/Oviedo/MT12.pdf>

## **Revistas**

Ardila, R. (2004). La Psicología Latinoamericana: El primer medio siglo. Revista Interamericana de Psicología.

<http://www.google.com.ec/#hl=es419&q=libro+3756+summa+la+psicologia+latinoamericana&aq=f&aql=&aql=&oq=&fp=712725a66c1f07c3>

Benito, E. (2010). Formación del Psicólogo: Revisión y Perspectivas. Psiencia Revista latinoamericana de Ciencia Psicológica.

<http://www.psiencia.org/index.php/psiencia/article/viewArticle/16/36>

Farrell, P. (2009). El desarrollo de los psicólogos escolares y educativos en el apoyo a niños, escuelas y familias. España.

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/778/77811388009.pdf>

Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos. (2003). Psicología Clínica y Psiquiatría: Papeles del Psicólogos. Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. vol. 24.

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/778/77808501.pdf>

Ferrero, A. & Andrade, E. (2008). Referencias a prácticas de pregrado psicología en códigos deontológicos de países del Mercosur y Norteamérica. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Vol. 42.

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/284/28442309.pdf>

García, JA. (1997). La sección de Psicología Clínica y de la Salud ante los retos de la profesión. Clínica y Salud.

<http://documentacion.aen.es/pdf/revista-aen/2004/revista-91/sobre-la-profesion-de-psicologo-clinico.pdf>

Huerta, T. & Valenzuela, V. & Rodríguez, P. (2007). Identificación de exigencias profesionales de los egresados en la licenciatura en Psicología de la Universidad de Sonora desde el enfoque de los empleados. Revista email Educativo, Universidad Nacional de Colombia. (1)

<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/email/article/view/1309>

Koller, S. (2008). Estudio y Formación en la experiencia de migrantes ecuatorianos. Madrid-España.

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2591958>

Malena, (2007). La guía 2000. España

<http://psicologia.laguia2000.com/general/el-trabajo-independiente>

Moreno, F. (1999). Programas de empleo en grupos desfavorecidos. una experiencia en las palmas de gran canaria. Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

<http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=803>

Nederlandt, P. (2009). La deontología de los estudiantes de psicología en Europa. Papeles del Psicólogos. Red de revistas científicas de América latina, el Caribe, España y Portugal. Vol. 30.

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/778/77811790004.pdf>

Olaz, F. (2003). Autoeficacia, diferencias de género y comportamiento vocacional. Argentina.

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=640536>

Palacios, A. (2003). Sobre la profesión de Psicólogo Clínico: consideraciones actuales y retos futuros. España. 141

<http://documentacion.aen.es/pdf/revista-aen/2004/revista-91/sobre-la-profesion-de-psicologo-clinico.pdf>

Pérez, F. (1999). El campo de trabajo del Psicólogo clínico. México. Editorial UNAM Camp Iztacala.

<http://cexpe.iztacala.unam.mx/historico/recomedu/orbe/psic/art99-1c/Labvir2.htm>

Revista de Psicología. (2006). Día Mundial de la Salud Mental. Concejo general de Colegios oficiales de psicólogos.

<http://www.cop.es/infocop/vernumero.asp?id=1411>

Revista Papeles del Psicólogo. 1996. Psicología en Venezuela.

<http://www.papelesdel psicologo.es/vernumero.asp?id=735>

### **Artículos y contribuciones en publicaciones electrónicas**

Alonso, J. (2010). Diez opciones de futuro para los psicólogos. España.

<http://jralonso.es/2010/05/26/diez-opciones-de-futuro-para-los-psicologos/>

Asociación Ecuatoriana de Psicólogos para todas las especialidades. 2010. Quito-Ecuador

<http://asoecuadorianadepsicologos.webs.com/>

Clery, A. (2006). Oportunidades para fortalecer la investigación científica en el currículo de la facultad de ciencias psicológicas de la universidad de Guayaquil. Marco Lógico de Psicología.

<http://www.miresumen.info/Article/MARCO-L-GICO-DE-PSICOLOG-A-/244>

Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos – EUROPSY. (2007). Los Estándares mínimos de formación en Psicología.

<http://www.europsy.cop.es/index.php?page=estandares>

Ley de la Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos para el ejercicio, perfeccionamiento y defensa profesional.2004.(decreto supremo no. 3727)

<http://www.galeno21.com/SECCIONES%20DE%20APOYO/NOVEDADES/a16.htm>

Portal de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. (2011).

Prácticum de Psicología Clínica. Facultad de Psicología. España.

<http://www.psikologia.ehu.es/p249->

[content/es/contenidos/informacion/practicum\\_psikologia/es\\_practicu/practicum\\_pclinica.html](http://www.psikologia.ehu.es/p249-content/es/contenidos/informacion/practicum_psikologia/es_practicu/practicum_pclinica.html)

Portal Parados.es.2010.el gobierno del Ecuador lanza una campaña de formación de sus desempleados en España. Quito-Ecuador.

<http://www.portalparados.es/iniciativa/17979/2010/11/18/El-gobierno-de-Ecuador-lanza-una-campana-de-formacion-de-sus-desempleados-en-Espana>

Pucpr organiza Primer Congreso de Psicología Industrial Organizacional de Puerto Rico.2011.Puerto Rico.

<http://noticias.universia.pr/vida-universitaria/noticia/2011/02/09/788905/pucpr-organiza-primer-congreso-psicologia-industrial-organizacional-puerto-rico.html>

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Publicado en el Boletín redEtis nº 5, (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social) versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México D.F.,

14

[http://www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf)

**Otros**

UTPL, (2011). Sistema educativo basado en competencias a través de créditos académicos UTPL – ECTS. Tríptico.

Escuela de Psicología, (2011). Instructivo de prácticas pre profesionales. UTPL. Loja – Ecuador.

[www.utpl.edu.ec](http://www.utpl.edu.ec)

Escuela de Psicología, (2011). Guía Programa de Graduación. Identificación de Competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: Clínico, Empresarial y Educativo, en el Ecuador. UTPL.Loja-Ecuador



## 9. ANEXOS





**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA TESIS DE GRADO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**  
**CICLO: MAYO-OCTUBRE/2011**

**ANEXOS:**

- **FORMATO DE ENCUESTAS INSTRUMENTO VACÍO**
  - **CERTIFICACIONES**
    - **MATRICES**
    - **FOTOS**

**ÁREAS: ALTERNATIVA**

**SALUD MENTAL**

**EDUCATIVA**

**EMPRESARIAL/ORGANIZACIONAL**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA TESIS DE GRADO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**  
**CICLO: MAYO-OCTUBRE/2011**

**FORMATO DE ENCUESTAS**

**INSTRUMENTO VACÍO**

**ÁREAS ALTERNATIVA**

**SALUD MENTAL**

**EDUCATIVA**

**EMPRESARIAL/ORGANIZACIONAL**

**ÁREA ALTERNATIVA:**



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

### En un Área Alternativa

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

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

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

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

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

| Porque Si   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Es fundamental para la institución                               | <input type="checkbox"/> |
| 2. Mejora el rendimiento del personal                               | <input type="checkbox"/> |
| 3. Posee áreas dedicadas a la psicología                            | <input type="checkbox"/> |
| 4. Es disposición de la ley   | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ayuda a mantener la salud mental                                 | <input type="checkbox"/> |
| 6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo | <input type="checkbox"/> |
| 7. Permite solucionar conflictos                                    | <input type="checkbox"/> |
| 8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución                | <input type="checkbox"/> |
| 9. Ayuda en la intervención psicopedagógica                         | <input type="checkbox"/> |
| 10. Buenas experiencias anteriores                                  | <input type="checkbox"/> |
| 11. Otro  | <input type="checkbox"/> |

Otro (indique):

| Porque No  |                          |
|--|--------------------------|
| 1. No es fundamental para la institución                               | <input type="checkbox"/> |
| 2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal                       | <input type="checkbox"/> |
| 3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología             | <input type="checkbox"/> |
| 4. No es disposición de la ley   | <input type="checkbox"/> |
| 5. No ayuda a mantener la salud mental                                 | <input type="checkbox"/> |
| 6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo | <input type="checkbox"/> |
| 7. No ayuda a solucionar los conflictos                                | <input type="checkbox"/> |
| 8. No aporta en la toma de decisiones                                  | <input type="checkbox"/> |
| 9. No existe medios económicos para su contratación                    | <input type="checkbox"/> |
| 10. Malas experiencias anteriores                                      | <input type="checkbox"/> |
| 11. Otro   | <input type="checkbox"/> |

Otro (indique):

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

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

|   |                  |
|---|------------------|
| 0 | No es necesario  |
| 1 | Poco necesario   |
| 2 | Es necesario     |
| 3 | Es muy necesario |
| 4 | Es fundamental   |

| Competencia  | Nivel de importancia |   |   |   |   |
|--|----------------------|---|---|---|---|
|  | 0                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>   |                      |   |   |   |   |
| 1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.  |                      |   |   |   |   |
| 2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.  |                      |   |   |   |   |
| <b>EVALUACIÓN</b>  |                      |   |   |   |   |
| 3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.   |                      |   |   |   |   |
| 4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.  |                      |   |   |   |   |
| 5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.   |                      |   |   |   |   |
| 6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado. |                      |   |   |   |   |

| DESARROLLO   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.  |   |   |   |   |   |
| 8. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.   |   |   |   |   |   |
| 9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico. |   |   |   |   |   |
| 10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.                                |   |   |   |   |   |
| INTERVENCIÓN   |   |   |   |   |   |
| 11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.  |   |   |   |   |   |
| 13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.                          |   |   |   |   |   |
| 14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.                       |   |   |   |   |   |
| 15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.  |   |   |   |   |   |
| VALORACIÓN   |   |   |   |   |   |
| 16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.         |   |   |   |   |   |
| 17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.  |   |   |   |   |   |
| 18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.                           |   |   |   |   |   |
| COMUNICACIÓN   |   |   |   |   |   |
| 19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.   |   |   |   |   |   |
| 20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.   |   |   |   |   |   |



**3. ¿Qué profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución?**

**Indique el título del profesional:**

---

---

---

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

|    |  |
|----|--|
| SI |  |
| NO |  |

(Si contestó “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contestó “NO” usted ha finalizado, Gracias).

- a. ¿Cuántos? (indique un número): \_\_\_\_\_  
b. Indique el o los departamentos donde está(n) laborando:

---

---

---

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

**ÁREA MENTAL:**



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

**En el Área de Salud Mental**

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

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

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

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

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

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

Otro (indique):

---



---

| Porque No   |                          |
|---|--------------------------|
| 12. No es fundamental para la institución                               | <input type="checkbox"/> |
| 13. No ayuda a mejora el rendimiento del personal                       | <input type="checkbox"/> |
| 14. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología             | <input type="checkbox"/> |
| 15. No es disposición de la ley   | <input type="checkbox"/> |
| 16. No ayuda a mantener la salud mental                                 | <input type="checkbox"/> |
| 17. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo | <input type="checkbox"/> |
| 18. No ayuda a solucionar los conflictos                                | <input type="checkbox"/> |
| 19. No aporta en la toma de decisiones                                  | <input type="checkbox"/> |
| 20. No existe medios económicos para su contratación                    | <input type="checkbox"/> |
| 21. Malas experiencias anteriores                                       | <input type="checkbox"/> |
| 22. Otro  | <input type="checkbox"/> |

Otro (indique):

---



---

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

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

|   |                  |
|---|------------------|
| 0 | No es necesario  |
| 1 | Poco necesario   |
| 2 | Es necesario     |
| 3 | Es muy necesario |
| 4 | Es fundamental   |

| Competencia   | Nivel de importancia |   |   |   |   |
|---|----------------------|---|---|---|---|
|   | 0                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>  |                      |   |   |   |   |
| 21. Analizar las necesidades que tiene el cliente.  |                      |   |   |   |   |
| 22. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.  |                      |   |   |   |   |
| <b>EVALUACIÓN</b>   |                      |   |   |   |   |
| 23. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.   |                      |   |   |   |   |
| 24. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.  |                      |   |   |   |   |
| 25. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.   |                      |   |   |   |   |
| 26. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado. |                      |   |   |   |   |
| <b>DESARROLLO</b>   |                      |   |   |   |   |
| 27. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.  |                      |   |   |   |   |
| 28. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.   |                      |   |   |   |   |
| 29. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y  |                      |   |   |   |   |

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.   |   |   |   |   |   |
| 30. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.                        |   |   |   |   |   |
| <b>INTERVENCIÓN</b>  |   |   |   |   |   |
| 31. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |   |   |   |   |   |
| 32. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.                                |   |   |   |   |   |
| 33. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.                  |   |   |   |   |   |
| 34. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.               |   |   |   |   |   |
| 35. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.  |   |   |   |   |   |
| <b>VALORACIÓN</b>  |   |   |   |   |   |
| 36. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados. |   |   |   |   |   |
| 37. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.  |   |   |   |   |   |
| 38. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.                   |   |   |   |   |   |
| <b>COMUNICACIÓN</b>  |   |   |   |   |   |
| 39. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.   |   |   |   |   |   |
| 40. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.                                 |   |   |   |   |   |

**3. ¿Qué profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución?**

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

|    |  |
|----|--|
| SI |  |
| NO |  |

(Si contestó “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contestó “NO” usted ha finalizado, gracias).

**c. ¿Cuántos? (indique un número): \_\_\_\_\_**

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

---

---

---

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

**ÁREA EDUCATIVA:**



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

**En el Área Educativa**

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

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

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

|    |  |
|----|--|
| SI |  |
| NO |  |

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

| Porque Si  |  |
|--|--|
| 23. Es fundamental para la institución                               |  |
| 24. Mejora el rendimiento del personal                               |  |
| 25. Posee áreas dedicadas a la psicología                            |  |
| 26. Es disposición de la ley   |  |
| 27. Ayuda a mantener la salud mental                                 |  |
| 28. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo |  |
| 29. Permite solucionar conflictos                                    |  |
| 30. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución                |  |
| 31. Ayuda en la intervención psicopedagógica                         |  |
| 32. Buenas experiencias anteriores                                   |  |
| 33. Otro   |  |

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

| Porque No   |  |
|---|--|
| 23. No es fundamental para la institución                               |  |
| 24. No ayuda a mejora el rendimiento del personal                       |  |
| 25. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología             |  |
| 26. No es disposición de la ley   |  |
| 27. No ayuda a mantener la salud mental                                 |  |
| 28. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo |  |
| 29. No ayuda a solucionar los conflictos                                |  |
| 30. No aporta en la toma de decisiones                                  |  |
| 31. No existe medios económicos para su contratación                    |  |
| 32. Malas experiencias anteriores                                       |  |
| 33. Otro  |  |

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



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

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

|   |                  |
|---|------------------|
| 0 | No es necesario  |
| 1 | Poco necesario   |
| 2 | Es necesario     |
| 3 | Es muy necesario |
| 4 | Es fundamental   |

| Competencia   | Nivel de importancia |   |   |   |   |
|---|----------------------|---|---|---|---|
|   | 0                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>  |                      |   |   |   |   |
| 41. Analizar las necesidades que tiene el cliente.  |                      |   |   |   |   |
| 42. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.  |                      |   |   |   |   |
| <b>EVALUACIÓN</b>   |                      |   |   |   |   |
| 43. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.   |                      |   |   |   |   |
| 44. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.  |                      |   |   |   |   |
| 45. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.   |                      |   |   |   |   |
| 46. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado. |                      |   |   |   |   |
| <b>DESARROLLO</b>   |                      |   |   |   |   |
| 47. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.  |                      |   |   |   |   |
| 48. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.   |                      |   |   |   |   |
| 49. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y  |                      |   |   |   |   |

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.   |   |   |   |   |   |
| 50. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.                        |   |   |   |   |   |
| INTERVENCIÓN   |   |   |   |   |   |
| 51. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.                                |   |   |   |   |   |
| 53. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.                  |   |   |   |   |   |
| 54. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.               |   |   |   |   |   |
| 55. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.  |   |   |   |   |   |
| VALORACIÓN   |   |   |   |   |   |
| 56. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados. |   |   |   |   |   |
| 57. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.  |   |   |   |   |   |
| 58. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.                   |   |   |   |   |   |
| COMUNICACIÓN   |   |   |   |   |   |
| 59. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.   |   |   |   |   |   |
| 60. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.                                 |   |   |   |   |   |

**3. ¿Qué profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución?**

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

|    |  |
|----|--|
| SI |  |
| NO |  |

(Si contestó “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contestó “NO” usted ha finalizado, gracias)

e. ¿Cuántos? (indique un número): \_\_\_\_\_

f. Indique el o los departamentos donde está(n) laborando:

---

---

---

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

**ÁREA EMPRESARIAL:**



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

### En el Área de Empresarial.

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

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

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

|    |  |
|----|--|
| SI |  |
| NO |  |

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

| Porque Si   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Es fundamental para la institución                               | <input type="checkbox"/> |
| 2. Mejora el rendimiento del personal                               | <input type="checkbox"/> |
| 3. Posee áreas dedicadas a la psicología                            | <input type="checkbox"/> |
| 4. Es disposición de la ley   | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ayuda a mantener la salud mental                                 | <input type="checkbox"/> |
| 6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo | <input type="checkbox"/> |
| 7. Permite solucionar conflictos                                    | <input type="checkbox"/> |
| 8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución                | <input type="checkbox"/> |
| 9. Ayuda en la intervención psicopedagógica                         | <input type="checkbox"/> |
| 10. Buenas experiencias anteriores                                  | <input type="checkbox"/> |
| 11. Otro  | <input type="checkbox"/> |

Otro (indique):

---



---

| Porque No  |                          |
|--|--------------------------|
| 1. No es fundamental para la institución                               | <input type="checkbox"/> |
| 2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal                       | <input type="checkbox"/> |
| 3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología             | <input type="checkbox"/> |
| 4. No es disposición de la ley   | <input type="checkbox"/> |
| 5. No ayuda a mantener la salud mental                                 | <input type="checkbox"/> |
| 6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo | <input type="checkbox"/> |
| 7. No ayuda a solucionar los conflictos                                | <input type="checkbox"/> |
| 8. No aporta en la toma de decisiones                                  | <input type="checkbox"/> |
| 9. No existe medios económicos para su contratación                    | <input type="checkbox"/> |
| 10. Malas experiencias anteriores                                      | <input type="checkbox"/> |
| 11. Otro   | <input type="checkbox"/> |

Otro (indique):

---



---

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

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

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

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

|   |                  |
|---|------------------|
| 0 | No es necesario  |
| 1 | Poco necesario   |
| 2 | Es necesario     |
| 3 | Es muy necesario |
| 4 | Es fundamental   |

| Competencia  | Nivel de importancia |   |   |   |   |
|--|----------------------|---|---|---|---|
|  | 0                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>   |                      |   |   |   |   |
| 1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.  |                      |   |   |   |   |
| 2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.  |                      |   |   |   |   |
| <b>EVALUACIÓN</b>  |                      |   |   |   |   |
| 3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.   |                      |   |   |   |   |
| 4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.  |                      |   |   |   |   |
| 5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.   |                      |   |   |   |   |
| 6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado. |                      |   |   |   |   |
| <b>DESARROLLO</b>  |                      |   |   |   |   |
| 7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.  |                      |   |   |   |   |
| 8. Diseñar o adaptar unos servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.  |                      |   |   |   |   |
| 9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.   |                      |   |   |   |   |
| 10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.  |                      |   |   |   |   |

| INTERVENCIÓN   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.                                |   |   |   |   |   |
| 13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.                  |   |   |   |   |   |
| 14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.               |   |   |   |   |   |
| 15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.  |   |   |   |   |   |
| VALORACIÓN   |   |   |   |   |   |
| 16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados. |   |   |   |   |   |
| 17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.  |   |   |   |   |   |
| 18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.                   |   |   |   |   |   |
| COMUNICACIÓN   |   |   |   |   |   |
| 19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.   |   |   |   |   |   |
| 20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.                                 |   |   |   |   |   |

**3. ¿Qué profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución?**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| 1. Economistas                |  |
| 2. Administradores de Empresa |  |
| 3. Abogados                   |  |
| 4. Trabajadores Sociales      |  |
| 5. Comunicadores              |  |
| 6. Ingenieros Comerciales     |  |
| 7. Psicólogos                 |  |
| 8. Otros                      |  |

**Otros (indique):**

---



---



---

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

|    |  |
|----|--|
| SI |  |
| NO |  |

**(Si contestó “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contestó “NO” usted ha finalizado, gracias.)**

**a. ¿Cuántos? (indique un número): \_\_\_\_\_**

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

---

---

---

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





**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA TESIS DE GRADO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**  
**CICLO: MAYO-OCTUBRE/2011**

**CERTIFICACIONES**

**ÁREAS ALTERNATIVA**

**SALUD MENTAL**

**EDUCATIVA**

**EMPRESARIAL/ORGANIZACIONAL**

**CERTIFICACIONES AREA ALTERNATIVA:**

## CERTIFICACIÓN

Yo, Leticia Hidalgo Borda, con cédula de identidad N° 170817300-8, perteneciente a la institución Casa San Jorge, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Genia Silvana Cabezas Costello, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente;

  
Firma

## CERTIFICACIÓN

Yo, Isabel Von-Gómez con cédula de identidad N° 1711956498, perteneciente a la institución Asociación "Nueva Criatura", certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado GINA SILVANA CABEZAS CASTILLO, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,



Stamp: ASOCIACIÓN DE LA UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR MAJON "NUEVA CRIATURA"

## CERTIFICACIÓN

Yo, Luz Eufemia Calle Rodríguez con cédula de identidad N° 171169898-3, perteneciente a la institución TEFES, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Cabezas Castillo Gina Silvana, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atestado



Firma

## CERTIFICACIÓN

Yo, Soledad de Salazar con cédula de identidad N° 170660532-4, perteneciente a la institución Casa Hogar "Días Felices", certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Cabezas Castillo Gina Silvana, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,



Firma


---

## CERTIFICACIÓN

Yo, Patricio Duque Jaramilla con cédula de  
identidad N° 1707083372, perteneciente a la institución  
Instituto para el Crecimiento Integral,  
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de  
diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para  
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,  
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado  
Gina Cabezas, es todo cuanto puedo certificar en  
honor a la verdad.

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

Atentamente;

  
Firma

2023  
13  
12

---

**CERTIFICACIONES AREA MENTAL:**



## CERTIFICACIÓN

Yo, FABIAN MARCOLO ALVAREZ AMBULO con cédula de identidad N° 170807344-8, perteneciente a la institución AREA DE SALUD N° 24 CONOCOTO, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado CABOERAS CASTILLO GINA SILVANA, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma

## CERTIFICACIÓN

Yo, Dra. JULIA IUDYME VILLAVICENCIO P. con cédula de  
Identidad N° IF 0466642-7, perteneciente a la institución  
CENTRO TERAPIA BEYBLAZAR,  
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de  
diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para  
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,  
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado  
GIMO SILVANO CABEZAS CASTAÑO, es todo cuanto puedo certificar en  
honor a la verdad.

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

Atentamente,



Firma

Dra. Julia Villavicencio  
Cod. Med. 3301-34  
P E D I A T R A

## CERTIFICACIÓN

Yo, Margarita Delgado con cédula de  
identidad N° 17.12.40.528.9, perteneciente a la institución  
Centro de Desarrollo Infantil Maggie Kingdom, certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado Abelgas Bastillo Gina Silvana, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,  
Margarita Delgado  
RUC: 1712405289

FIRMA AUTORIZADA  
Margarita Delgado  
Firma

## CERTIFICACIÓN

Yo, CONSUELO RUALES REYES..... con cédula de  
identidad N° 100069663-1..... perteneciente a la institución  
CENTRO DE DIAGNOSTICO Y ORIENTACION PSICOPEDAGOGICA certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado ....., es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente;

*Consuelo de Ruales Reyes*



## CERTIFICACIÓN

Yo, JORGE JALARECU ALTAMIRANO..... con cédula de  
identidad N° 170823206-9....., perteneciente a la institución  
CENTRO PARA TRATAMIENTO DE ADICCIONES EN SUS PISACAS....., certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado CABEZAS CASTILLO GIL SILVANA....., es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente;

  
Firma



## CERTIFICACIÓN

Yo, Dr. Paolo Pazmiño Martínez..... con cédula de  
identidad N° 1709639916....., perteneciente a la institución  
Clinica San Francisco....., certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado Gina Cabezas Castillo....., es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

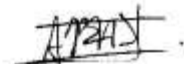
  
Firma  


## CERTIFICACIÓN

Yo, Daniela Alejandra Ponce Meza con cédula de identidad N° 171417387-7, perteneciente a la institución Fundación Don Bosco "Centro de Formación Domingo Savio", certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Cabezas Castillo Gina Silvana, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,



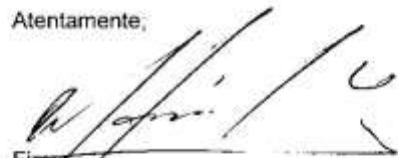
Firma

## CERTIFICACIÓN

Yo, Dr. Edgar Narváez con cédula de  
identidad N° 1703307997 perteneciente a la institución  
Aspx de Psicología Mental Cto, certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para el  
programa de Investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado Cabezas Castillo Guen, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma  
**Dr Edgar Narváez O**  
Médico Psiquiatra  
Cód Médico 2798  
Reg INH No 170800494

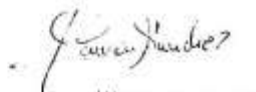


## CERTIFICACIÓN

Yo, *María del Carmen Sívichez Rodríguez* con cédula de identidad N° *17057759-5*, perteneciente a la institución *Centro Femenino "B. de Kac?o"*, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado *Cabezas Castillo Gina Silvana*, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma *17057759-5*

## CERTIFICACIÓN

Yo, ECOR. NANCY ROBERTO CARRERAS con cédula de  
identidad N° 17 030 90181, perteneciente a la institución  
FUNDACIÓN DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y EDUCACIÓN ESPECIAL <sup>"ANTORCHA DE VIDA"</sup>, certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado SRA. GINA SILVANA CABEZAS CASTILLO, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

Nancy Roberto Carreras

Firma



**CERTIFICACIONES AREA EDUCATIVA:**

## CERTIFICACIÓN

Yo, DA A ADALGIZA DIAS L con cédula de identidad N° 170016371-2, perteneciente a la institución UE: " LAS AMERICAS DEL VALLE ", certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos. ", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado CABEZAS CASTILLO GINA SILVANA, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

*Da Adalgiza Dias L*  
Firma



## CERTIFICACIÓN

Yo, Patricia del Pilar Navarrete Espinal con cédula de identidad N° 170730600-5, perteneciente a la institución Academia Adventista "Gedeón", certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Carolina Castillo Gina Sotomayor, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma



## CERTIFICACIÓN

Yo, Hna Martha Gollo con cédula de  
identidad N° 180223313-8, perteneciente a la institución  
SAINT DOMINIC SCHOOL, certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado Cabezas Castillo Gina, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma



UNIDAD EDUCATIVA  
MIXTA BILINGÜE  
**DIRECCIÓN**  
QUITO - ECUADOR

## CERTIFICACIÓN

Yo, José Luis Maldonado Manilla con cédula de identidad N° 17-0069205-, perteneciente a la institución Col. Geo. Stacchini Coahuila, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Colizes Castillo Gina Sibano, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

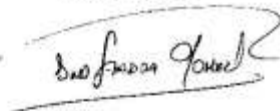
COLEGIO NACIONAL "CONOCOTO"  
D. José Luis Maldonado Manilla  
Firma  
17/04/17

## CERTIFICACIÓN

Yo, SANDRA GOMEZ ROMERO con cédula de  
identidad N° 1.707.693.99-6, perteneciente a la institución  
UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE "FRANZ SCHUBERT", certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado GRUPO SILVANO CABEZAS CASTILLO, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente;



Firma



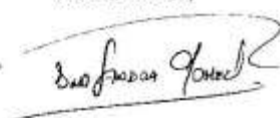


## CERTIFICACIÓN

Yo, SANDRA GOMEZ ROMERO con cédula de  
identidad N° 170767377-6, perteneciente a la institución  
UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE "FRANZ SCHUBERT", certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado GINA SILVANA CABEZAS CASILLAS, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente;



Firma



## CERTIFICACIÓN

Yo, Victor Hernán Cobina, con cédula de identidad N° 160007090-6, perteneciente a la institución Colégio Nacional "Juan de Salinas", certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado CABEZAS CASTILLO GINA SILVANA, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma  
2011-05-30



## CERTIFICACIÓN

Yo, *Sara Jovero de Ramos* con cédula de identidad N° *1708239491*, perteneciente a la institución *Unidad Educativa Experimental Polígono CTE "LOS CHILLAS"*, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado *Cabezas Cortillo Gina Silvana*, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente;

  
Firma

## CERTIFICACIÓN

Yo, MARCO B. CEVALLOS E. con cédula de  
identidad N° 0400505012, perteneciente a la institución  
BOYOLA DEL VALLE, certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado GINA CABERAS CASTILLO, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma

## CERTIFICACIÓN

Yo, Amparo Delgado con cédula de identidad N° 1704616166, perteneciente a la institución Escuela Nacional Técnica "Jacinto Jijón y Caamaño", certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Gina Silvana Cabezas Castilla, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,



Firma



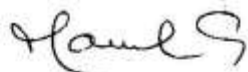
**CERTIFICACIONES AREA EMPRESARIAL:**

## CERTIFICACIÓN

Yo, Diego Corral Guenara con cédula de  
identidad N° 170180170-4, perteneciente a la institución  
Mutualista Pichincha, certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado Giina Cabeza Castillo, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,



Firma

Diego Corral G  
170180170-4

## CERTIFICACIÓN

Yo, SOLÍS CARRA con cédula de  
identidad N° 1709520975, perteneciente a la institución  
TECNOLOGÍA DE CALIDAD EN LA SALUD, certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado SILVANA SILVANA CABEZAS CASTILLO, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,



Firma



## CERTIFICACIÓN

Yo, Luzmila RIVERA GONZALEZ TASCORICO con cédula de  
identidad N° 1E0003555200-1, perteneciente a la institución  
HEALTH'S RESEARCH,  
certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de  
diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para  
el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental,  
Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado  
Sra. Gina Cecilia Cordero, es todo cuanto puedo certificar en  
honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma

## CERTIFICACIÓN

Yo, DIEGO GUSTAVO HERRERA VALENCIA con cédula de identidad N° 170760321-1, perteneciente a la institución BLENASTOR C.A., certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado CABEZAS CASTILLO GINA SILVANA, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

~~BLENASTOR C.A.  
DIEGO GUSTAVO HERRERA VALENCIA  
Firma AUTORIZADA~~  
Firma

06.07.2014  
WAG

---

## CERTIFICACIÓN

Yo, JOHN CARLOS MONTAÑO con cédula de identidad N° 170804911-1, perteneciente a la institución CONSORCIO S.A., certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado Gilma Cobijos, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma  
RECIBO HUMANO

## CERTIFICACIÓN

Yo, GONZALO MALDONADO R. con cédula de  
identidad N° 1708016686, perteneciente a la institución  
MAGA Cia. Ltda., certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado CARLOS CASTILLO GINA SILVANA, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma  
GONZALO MALDONADO  
MAGA

**MAGA Cia. Ltda**

---

## CERTIFICACIÓN

Yo, OSCAR IVAN ICAZA GONZALEZ con cédula de  
identidad N° 170688952-2, perteneciente a la institución  
FABRICA DE MAICENA IRIS CIA LTDA, certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado CABEZAS CASTILLO GINA SILVANA, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente

  
FABRICA DE MAICENA IRIS  
CIA LTDA  
Firma

## CERTIFICACIÓN

Yo, Patricia Fátima Gaudín con cédula de  
identidad N° 1204521632, perteneciente a la institución  
Hidisco S.A., certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado Gina Cabezas Castillo, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente;

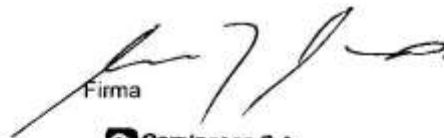
  
Firma

## CERTIFICACIÓN


Yo, FERNANDO JACOME ORTIZ con cédula de  
identidad N° 170732510-1, perteneciente a la institución  
CAMINOSCA, certifico  
haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico  
de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el  
programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de  
Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud  
Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el  
egresado GINA CABEZAS CASTILLO, es  
todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,



Firma

 **Caminosca S.A.**  
Dr. Fernando Jácome Ortiz  
GERENTE DE R.R.H.H.

## CERTIFICACIÓN

Yo, PAOLO HARLENE RECALDE BUIRÓN con cédula de identidad N° 1717211854, perteneciente a la institución INMOBILIARIA GRUPO VERTINA, certifico haber participado, completando el cuestionario de "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.", para el programa de investigación en "Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.", en colaboración con el egresado GINA SILVANA CABEZAS CASTILLO, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

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

Atentamente,

  
Firma







**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

*INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA TESIS DE GRADO*  
*CARRERA DE PSICOLOGÍA*  
*CICLO: MAYO-OCTUBRE/2011*

***MATRICES***

***ÁREAS ALTERNATIVA***

***SALUD MENTAL***

***EDUCATIVA***

***EMPRESARIAL/ORGANIZACIONAL***

**MATRICES AREA ALTERNATIVA:**

**MATRICES AREA MENTAL:**

**MATRICES AREA EDUCATIVA:**

**MATRICES AREA EMPRESARIAL:**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

*INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA TESIS DE GRADO*  
*CARRERA DE PSICOLOGÍA*  
*CICLO: MAYO-OCTUBRE/2011*

*FOTOS*

**ÁREAS ALTERNATIVA**

**SALUD MENTAL**

**EDUCATIVA**

**EMPRESARIAL/ORGANIZACIONAL**

Centro de Desarrollo Infantil Maggie Kingdom  
 "La magia de aprender con amor"

# VACACIONAL

yoga  
 piscina  
 manualidades  
 mini city  
 teatro  
 cocina  
 deportes  
 cine  
 acampada

niños de 8 a 12 años  
 9h00 a 13h00

## 2 semanas de diversión

**Contáctenos**  
 Dirección: Ismael Solís E9-199 y Charles Darwin (La Armenia)  
 Teléfono: 207-8059 Celular: 09-838-0364 Movi 09-754-1987 Porta  
 E-mail: info@maggiekingdom.com

Centro de Desarrollo Infantil Maggie Kingdom  
 "La magia de aprender con amor"

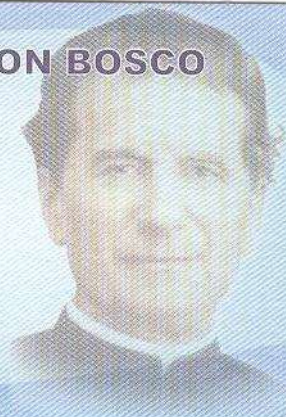
**CRISTINA SORIA VITERI**  
 Directora Administrativa

Dirección: Ismael Solís E9-199 y Charles Darwin (La Armenia)  
 Teléfono: 207-8059 Celular: 09-838-0364 Movi 09-754-1987 Porta  
 E-mail: info@maggiekingdom.com

Dig 3 meses a 5 años  
 Sala Cuna - Maternal - Nursery - Prekinder



## FUNDACION DON BOSCO



**Daniela Ponce**

COORDINADORA  
Centro de Formación  
Domingo Savio

González Suárez E8-368 y  
Pasaje Daniel Brito - Conocoto  
Telf.: (593-2) 234-3654 • Cel.: (593-9) 252-1636  
E-mail: fundaciondonbosco@andinanet.net  
R.U.C.: 1791834070001  
www.fundaciondonbosco.com



Ing. Gonzalo Maldonado R.  
Gerente de Proyectos  
Cel. 099 840 633

Autopista General Rumiñahui (La Armenia) Km. 10 ½  
Teléfonos: (593 2) 2341 266 / 2346 422, ext. 109  
e-mail: gonzalo@maga.com.ec • www.maga.com.ec

**BLENASTOR C.A.**



*Marcia Espinoza Hernández*  
Asistente de Gerencia General

Benjamín Carrión E 9-194 y Alfredo Luna Tobar Lotz. La Armenia - Valle de los Chillos  
Telfs.: (593-2) 207-8077 / 207-8478 / 207-8155 - Celular.: 09 502 7467  
Fax: (593-2) 207-8007 - Apartado Postal: 17-07-8934  
E-mail: mespinoza@blenastor.com / marcianita.espinoza@yahoo.com  
Quito - Ecuador



*Clinica San Francisco*

Pone a la orden sus nuevas y amplias  
instalaciones a su servicio

**Sangolquí, San Sebastián  
Guayaquil # 359 y Atahualpa  
2330645 / 2337416  
098500574 / 099953583**

E-mail: clinicaemergenciasanfrancisco@yahoo.com



SANGOLQUÍ - ECUADOR



**Horario de atención**

De Lunes a Viernes de 8h00 a 12h00  
y de 14h00 a 18h00

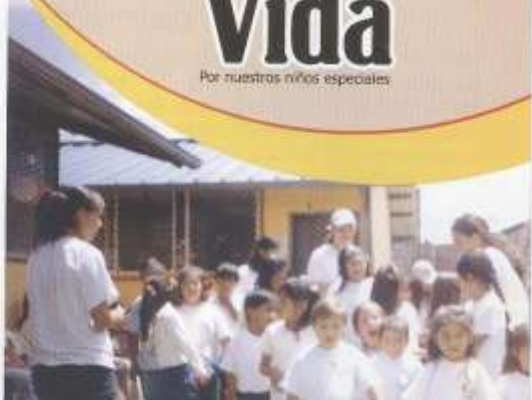
Telf. 2333 571

Dir: Abetos 31 y Av. Juan de Salinas  
(Sector el Choclo)

E-mail: antorchadevida@hotmail.com

Impreso: 3417 711

FUNDACIÓN DE REHABILITACIÓN  
INTEGRAL Y EDUCACIÓN ESPECIAL



*Naturaleza y Descanso abierta para Usted los 365 días*



*Salones de Convenciones*

- 2 Salones para 40 - 60 personas
- 1 Salón para 100 personas
- TV y DVD
- Retroproyector y Pizarra
- Pizarra de tiza líquida
- Fax
- Datashow
- Internet



*Seminarios, congresos, eventos corporativos, restaurante con la mejor comida Nacional e Internacional, amplio parqueadero y planta de luz.*

*Banquetes*



*Todo detalle para su evento social, decoración, música y el mejor menú para que su recepción sea inolvidable.*



Los Pájaros y Av. Ibab. El Tingy - Valle de Los Chillos

Teléfono: (593-2) 2 862 025 / 2 862 281 / 2 863 079 / 2 862 441 / 2 866 620

E-mail: mirasierra@interactiva.net.ec    hosteriamirasierra@andino.net

www.hosteriamirasierra.com



# CETAPI

Centro Cristiano para  
Tratamiento de Adicciones  
"En Sus Pisadas"



**ATENCIÓN  
24 HORAS**

**Equipo Multidisciplinario:**  
Tenemos un personal capacitado que le ayudará en la prevención y rehabilitación de Drogodependencia, Alcoholismo, Tabaquismo y Farmacodependencia, para devolver a nuestros pacientes la estabilidad Espiritual, Familiar, Social, Física, Emocional y Mental.

**Profesionales en:**

- Psiquiatra
- Psicología
- Trabajo Social
- Terapia Ocupacional
- Terapia Física
- Terapia Espiritual

**Internamiento para:**

- Alcohólicos
- Drogodependientes
- Farmacodependientes

**Talleres de Prevención:**

- Escuelas
- Colegios
- Empresas



# CETAPI

Centro Cristiano para  
Tratamiento de Adicciones  
"En Sus Pisadas"

**MISIÓN:**  
Contribuir con un Programa Espiritual, Técnico y Social hacia la comunidad de familias y pacientes alcohólicos y drogodependientes.

**VISIÓN:**  
Construir por medio de un Programa Espiritual y Técnico una comunidad de seres humanos, que de forma integral vivan felices la recuperación de la enfermedad del alcoholismo y drogadicción.

**PRESENTACIÓN:**

En nuestra vida hay un tiempo para todo, tiempo para sembrar, y tiempo para cosechar; tiempo para enderezar nuestro camino sobre "Sus Pisadas".

Si en su hogar algún miembro de su familia tiene un problema con el alcohol u otras drogas, abra la puerta de la Esperanza.

**CETAPI** brinda el tratamiento integral para alcanzar la rehabilitación del paciente por medio de un Programa Espiritual, Psiquiátrico, Psicológico y Social...

¡Llámanos te esperamos!

**TESTIMONIO:**

Hola, me llamo Marco, soy un adicto en recuperación por la gracia de Dios; tengo 33 años, comencé a consumir a los 15 años, alcohol, marihuana y base de cocaína; por quedar bien con mis amigos y por curiosidad, nunca pensé la degradación que iba a alcanzar esta "emocionante experiencia"; sólo hasta cuando una mañana me desperté en una calle golpeado, semidesnudo y volado. Me di cuenta que había cruzado la línea donde ya no puede regresar, tenía como 23 años y mis "experiencias" fueron cada vez más trágicas y dolorosas, ya no sólo eran para mí, sino para mi familia, que me veían morir sin que ellos pudieran hacer nada.

Pasé por algunos lugares de tratamientos terapéuticos, pero me di cuenta que la ciencia no curaba, sólo me diagnosticaba y me desnudaba. Fue entonces cuando Dios en su misericordia me condujo a CETAPI, allí encontré no sólo un programa, no sólo un diagnóstico, sino me encontré con Jesús y Él fue quien me vistió, fue Él quien me curó y me enseñó a vivir un día a la vez para honra y gloria de su nombre.

¡Ahora gracias a Dios y a CETAPI, puedo contarles este testimonio!!!



# "Días Felices" Casa Hogar !Cuidado al Adulto Mayor!



La excelencia es nuestro prestigio!!  
**Lcda. Soledad Salazar**  
DIRECTORA



Brindamos Atención Profesional de  
Calidad, para sus Seres Queridos!!


Telfs.: 2078 114 / 2071 883 / 2542 508 / 2342 720  
Cel.: 092 137 167 / 087 799 984

Dir.: La Armenia 2 Entrada al Country Club, Calle Charles Darwin y Juan León  
Mera (frente al Seminario "Sthela Maris")





## Capoeira

Es un baile cargado de alegría, ritual, tradición  
y camaradería, en otras palabras.  
*"es el arte de luchar jugando".*  
Desarrollamos facetas como la musical y la  
expresión corporal, entre otras.



Avelina Lasso 202 y Mariana de Jesús (Urb. Capoeira) Valle de los Chillos  
Telf: 2 863 509 / 09 9332 818 / 09 6069 567  
E-mail: [crecimientointegral@hotmail.com](mailto:crecimientointegral@hotmail.com)



# YOGA

MEJORA TU SALUD

☯

PONTE EN FORMA

☯


DESARROLLA PAZ INTERIOR

☯

AUMENTA TU AUTOESTIMA

☯

Una Clase Gratuita



ICI  
Instituto para el Crecimiento Integral

Av. Avelina Lasso 202 y Mariana de Jesús, Urb. Capelo, Valle de Los Chillos, Telf.:  
2863509 - 099232 818      [crecimientointegral@hotmail.com](mailto:crecimientointegral@hotmail.com)

- ❖ AGUDEZA VISUAL
- ❖ AGUDEZA AUDITIVA
- ❖ EXÁMENES DE LABORATORIO
- ❖ CERTIFICADOS MEDICOS Y
- ❖ CERTIFICADOS ODONTOLÓGICOS

**CENTRO MÉDICO BENALCÁZAR**

**"CEMEB"**

**Dirección:**

Av. Charles Darwin E 7-378 y César Dávila A. - Urbanización Armenia 2  
diagonal al Colegio Saint Dominic School - Telf.: **20 78 362**



## Gimnasia Integral

Descubre la fusión de  
Baile y Disciplinas Orientales

Reduce el estrés  
Desarrolla tu vitalidad muscular y articular  
Trabaja tu energía integral  
Reencuentra a tu ser interno



ICI  
Instituto para el Crecimiento Integral

Av. Avellana Lasso 202 y Mariana de Jesús, Copé - Valle de los Chillos  
Teléfono: 022 863 509 / 099232818  
crecimientointegral@hotmail.com / www.crecimientointegral.org



## Tai - Chi

Venga y compruebe los beneficios de este arte milenario

Relaja y disminuye el estrés

Mejora la circulación y salud en general

Fortalece músculos y articulaciones

Aumenta agilidad  
física y mental



ICI  
Instituto para el Crecimiento Integral

Av. Avellana Lasso 202 y Mariana de Jesús, Urb. Copé, Valle de  
Los Chillos, Telf.: 2863509 - 099232 818 - 099089 563  
ici@pachost.net



## Psicología Integral

- Asesoramiento Individual para niños, adolescentes y adultos.
- Apoyo Psico-pedagógico
- Asesoramiento de Pareja
- Asesoramiento Familiar
- Orientación Vocacional

Avellana Lasso 202 y Mariana de Jesús (urb. Copé)  
Valle de los Chillos  
Telf: 2 863 509 / 09 0232 818 / 09 9089 563  
E-mail: crecimientointegral@hotmail.com

## Yoga PARA NIÑOS Y NIÑAS



Es común que los padres busquen para sus hijos actividades que no sólo entretengan, sino que desarrollen habilidades

Tu primera  
clase gratuita!

Una manera divertida  
de desarrollar su potencial  
creativo, mejorar su  
concentración y  
autoestima

2 grupos: 3-6 años  
7-10 años



Av. Avellana Lasso 202 y Mariana de Jesús 2863509 / 099232818  
Copé - San Rafael

**NC Nueva Criatura**  
Ancianato

*\* Si todavía tienes a tus padres  
agradece a Dios y  
trata de ser para ellos un ángel de  
paz y de consuelo*

*Ofrecemos:*

- Servicio de Ancianato - Guardería
- Terapias de rehabilitación, Ocupacionales, Vivenciales y Gognitivas para el Adulto mayor.
- Servicio de Podología y Peluquería
- Saldas de Observación
- Alimentación Nutritiva
- Evaluación médica mensual
- Transporte Puerta a Puerta
- Servicio Express

084632732 095550260 2863917  
susalud.deteran1@gmail.com

**CONSERMIN S.A.**  
CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS DE MINERIA S.A.

*Juan Carlos*

**Lic. Juan Carlos Montalvo**  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Edif. Centro de Oficinas Iñaquito 1  
Calle Jorge Drom N39-44 Y Pereira.  
Quito-Ecuador

Telf.: 2254-040 / 2434-782  
Cel.: 09 7755 093 · Fax: 2430-204  
E-mail: jmontalvo@consermin.com.ec

## Asesoramiento Psicológico Integral

- ### Apoyo para Adolescentes
- Transiciones difíciles, crisis existencial
  - Dificultades conductuales y académicas
  - Problemas en la casa y colegio

- ### Apoyo Psicopedagógico
- Evaluación psicopedagógica completa
  - Déficit de atención y concentración
  - Dificultades en el aprendizaje

- ### Terapia Clínica Infantil
- Evolución emocional y del desarrollo
  - Dificultades conductuales - sociales
  - Depresión, ansiedad, baja autoestima

- ### Terapia Familiar Integral
- Asealamiento de parejas - conyugal
  - Reorganización en la dinámica familiar
  - Comunicación y convivencia armónica

- ### Terapia Jóvenes y Adultos
- Trascender la depresión y angustia
  - Manejar la ansiedad, transformar la ira
  - Superar la Integridad y baja autoestima

- ### Orientación Vocacional
- Orientación Profunda - para la Vida
  - Autoconocimiento - Intereses y habilidades
  - Experiencias directas con profesiones

Contamos con psicólogos en varias especializaciones que trabajan en equipo

## Servicios Pedagógicos

### Deberes Dirigidos

Guía y apoyo de un equipo profesional con especializaciones en pedagogía, psicopedagogía y psicología educativa para realizar tareas escolares.

Trabajamos con estrategias y técnicas pedagógicas sistemáticas diseñadas para que los niños y jóvenes, además de cumplir con sus obligaciones escolares, desarrollen hábitos de estudio adecuados, se relacionen con otros chicos y se diviertan sanamente en sus tiempos libres.



### Nivelaciones

- Profesores especialistas en cada materia y con amplia experiencia en nivelaciones.
- Asesoramiento psicopedagógico
- Formación en hábitos de estudio Inoluido
- Coordinación con instituciones educativas

### Babysitting

Programa especial de guardería con personal bilingüe que interactúa con los niños solo en inglés. Los pequeños pasan las tardes realizando actividades divertidas y al mismo tiempo asimilando el idioma de manera natural.

## Cursos, Talleres Y otros Servicios

### Preparación Académica

- Ingreso a Jardín y 1ro de básica
- Curso de verano para nuevo año escolar
- Preparación para ingreso a la universidad

### Cursos de Arte

- Carboncillo, temperas, pasteles, ...
- Modelado en arcilla, plastilina, cerámica
- Collage, batik, reciclado y más

### Cursos de Música

- Guitarra, bajo, (Instrumentos de cuerda)
- Instrumentos de viento, percusión
- Teoría musical y más

### Talleres Diversas Áreas

- Manejo de artes, Salud Psicológica
- Crecimiento Integral, Armonización
- Alegria y Paz Interior, Realización Diaria

### Gimnasia Integral

- Subir y bajar de peso, mejorar la figura
- Dificultades específicas de salud
- Condicionamiento físico - cardiovascular

### Tai-Chi

- Serenidad, manejo de la energía
- Canalización de la fuerza interior
- Armonización física y energética

Todos nuestros servicios cuentan con el asesoramiento y seguimiento coordinado y constante de un equipo multidisciplinario de profesionales en las diversas áreas del Crecimiento Humano Integral

# Salud Psicofísica



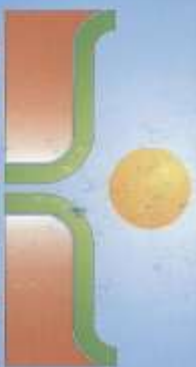
## Para la Alegría, Salud y Paz Interior

Practique técnicas milenarias y de actual investigación científica que le permitan:

- mejorar la salud
- manejar el estrés
- ponerse en forma
- aumentar Alegría
- lograr Paz Interior
- auto conocimiento
- aumentar la seguridad y la fortaleza
- desarrollar la atención y concentración
- trascender la depresión y angustia
- elevar el auto - estima y auto - imagen
- manejar la ansiedad y transformar la ira
- fortalecer su camino de Realización.

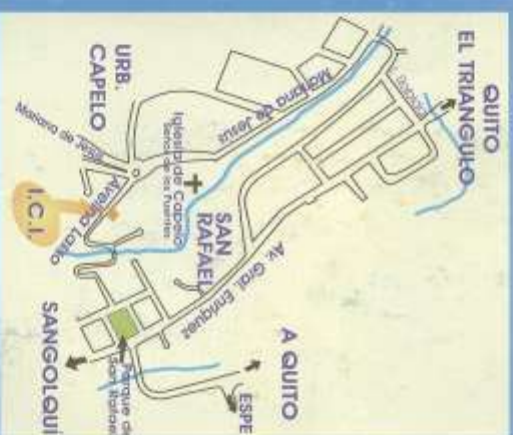


Cada alumno trabaja por metas propias desarrollando una estrategia y ritmo personal de práctica con el constante asesoramiento de un profesional psicólogo y colaborando univertitario con amplia experiencia en la enseñanza de Yoga.



Instituto para el Crecimiento Integral

## Alegría, Acción y Amor



### Dirección:

Avellan Lasso 202 y Morona de Jesús, Urb. Capelo, Valle de los Chillos, Ecuador.

Tel: 2-853-809, 099-232-818, 2-864-333

E-mail: crecimientointegral@hotmail.com

### Servicios Integrales

Adolescentes

Guardería

Terapia Infantil

Nivelaciones

Psicología

Pedagogía

Terapia Familiar

Deberes Dirigidos

Psicopedagogía Idiomas y Artes

### Alegría y Amor



Instituto para el Crecimiento Integral

### Armonización

Cursos de Yoga

Manejo de estrés

Cursos de Tai Chi

Crecimiento Integral

### Cursos

### Talleres

Gimnasio Integral

Relaciones Humanas

Terapia Natural

La Paz Interior

Salud Psicofísica













