



**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 Licenciado en Psicología**

**Autor:** Vanessa Zúñiga Ojeda

**Director de Tesis:** Lic. Pablo Galarza

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

**CENTRO UNIVERSITARIO:** Quito

**Quito-Ecuador**

**Mayo – Octubre 2011**

## **CERTIFICACIÓN**

Lic. Julio César Alvarado Chamba

**TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO**

## **CERTIFICA**

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

-----

Vanessa Zúñiga Ojeda

CC.1103364855

Loja, 10 de Octubre del 2011.

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

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

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

.....

Vanessa Zúñiga Ojeda

CC. 1103364855

## AUTORÍA

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

.....

Vanessa Zúñiga Ojeda

CC.1103364855

## **AGRADECIMIENTOS:**

Un especial agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja y a los docentes que me han permitido alcanzar este título profesional a través de las enseñanzas impartidas durante toda la carrera. Un especial reconocimiento a mi Director de Tesis Lic. Julio Alvarado, por su incondicional apoyo e importantes aportes durante estos meses de trabajo.

Quiero agradecer a Dios por permitirme cumplir este reto, a mis hijos, a mis padres y hermanos por ser en todo momento, los principales pilares de mis éxitos.

Finalmente quiero agradecer a todas aquellas personas que de alguna manera u otra han hecho de esta tesis una realidad.

## **DEDICATORIA**

Desde el inicio de mis estudios Dios me dio la fuerza para continuar a pesar de las tempestades encontradas en el camino; es por esto, que le dedico primeramente a Él la culminación de este trabajo, luego a mis hijos que han sacrificado junto a mí el tiempo de su niñez y finalmente a mis padres y hermanos quienes han estado a mi lado en cada momento para permitirme alcanzar este sueño.

Gracias por ser la razón de mi vida.

## INDICE

CARÁTULA-----	i
CERTIFICACIÓN-----	ii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS-----	iii
AUTORÍA-----	iv
AGRADECIMIENTOS-----	v
DEDICATORIA-----	vi
INDICE-----	vii
RESUMEN-----	1
INTRODUCCIÓN-----	2 - 3
MARCO TEÓRICO-----	4
CAPÍTULO I: EL TRABAJO	
a. Visión social y económica del trabajo-----	4
b. La inserción laboral-----	4 - 5
c. La organización-----	5 - 6
d. Tipos de Organización-----	6
CAPÍTULO II: LAS COMPETENCIAS	
a. Que son las competencias-----	6 - 7
b. Las competencias de la organización-----	7 - 8
c. Tipos de Competencias-----	8 - 9
d. La Gestión por Competencias-----	9 -14
CAPÍTULO III: EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES	
a. El Psicólogo-----	14 - 15
b. Su formación académica (Clínica, Educativa y Organizacional)-----	15 - 18
c. Competencias adquiridas académicamente-----	18 - 19
d. Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos-----	19 - 23
METODOLOGÍA-----	24 - 26
RESULTADOS OBTENIDOS-----	27 - 96
DISCUSIÓN-----	97 - 110
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES-----	111 -112
BIBLIOGRAFÍA-----	113
ANEXOS-----	114

## RESUMEN

Esta investigación tiene como propósito la exploración de la necesidad de Psicólogos en el Área Empresarial, Educativa, de Salud Mental y Alternativa e identificación de las competencias requeridas para la inserción laboral.

La investigación fue realizada por los estudiantes egresados de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja. Para la investigación de campo se emplearon cuatro encuestas de las áreas mencionadas las mismas que se aplicaron a un total de 35 instituciones. Luego de realizadas las encuestas, los datos fueron tabulados en las matrices correspondientes, otorgadas por el Centro de Educación y Psicología-CEP. De esta manera se pudo obtener los resultados, los mismos que mostraron las competencias requeridas por los psicólogos y los verdaderos nichos de trabajos que un psicólogo puede tener como opción en la búsqueda de empleo.

Se pudo observar una verdadera necesidad en las Áreas de Salud Mental y Educativa, seguido de la Empresarial y Alternativa. De la misma manera las competencias que deben tener los psicólogos fueron identificadas por los directores encuestados de las empresas, las mismas que son fundamentales en estos profesionales. Es decir un psicólogo debe ser capaz de analizar necesidades, hacer una evaluación individual, planificar la intervención, evaluar el servicio o producto y la elaborar informes. Otro resultado importante que se pudo observar fue que las competencias mencionadas son facultad únicamente del Psicólogo pero en áreas como la empresarial y alterna en su mayoría son realizadas por otros profesionales.

Además de las 35 empresas encuestadas 20 de ellas cuentan con psicólogos en sus instituciones, por lo tanto quienes afirmaron importante la contratación precisamente son las que tienen trabajando a Psicólogos en ellas. Otras tienen una real necesidad y la otra parte las actividades son realizadas por otros profesionales en la institución, ya sea por ahorro de recursos o porque no ven necesaria la presencia de un psicólogo.

Cabe recalcar que los resultados de esta investigación representan una fuente fiable de datos para direccionar a futuros psicólogos del país.



## **INTRODUCCIÓN**

La Universidad Técnica Particular de Loja propuso un proyecto de tesis, cuyo título es la “IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS ÁMBITOS DE SALUD MENTAL, EMPRESARIAL, Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR”, el cual servirá como fuente confiable para direccionar a los futuros Psicólogos que están en busca de empleo a que lo realicen en la plaza apropiada en donde haya una verdadera necesidad de un Psicólogo.

Hoy en día luego de obtener el título de psicólogo es preocupante no contar con un lugar de trabajo en donde se pueda poner en práctica lo aprendido. Lo ideal para esta profesión como para cualquier otra sería encontrar empleo en un lugar apropiado en donde las competencias adquiridas sean aplicadas tanto para el beneficio de los empleados como para la empresa que ofrece sus servicios haciendo que de esta manera haya valido el esfuerzo.

La necesidad de profesionales en el ámbito de la psicología existe pero se limita dependiendo de la estabilidad de la empresa, mientras más limitante sea el factor económico existirá menos probabilidad de la contratación.

Con respecto al Psicólogo, cabe destacar que es de gran importancia el nivel de conocimiento adquirido. Sin embargo, hace casi dos años el CONESUP unificó el título de Licenciatura en Psicología y eliminó el título de Doctorado en todas las universidades, de esta manera las instituciones educativas proporcionan condiciones homogéneas de preparación para todos los estudiantes del país consecuentemente similares situaciones para la búsqueda de empleo.

En la política de gobierno actual existe más concientización y por lo tanto más apoyo para las universidades del país en cuanto a investigación; así también se han preocupado por conocer la carencia de profesionales en ciertos ámbitos laborales y de esta manera impulsar a los estudiantes a seguir carreras acorde a la realidad actual y a no seguir las antiguas y conocidas carreras las cuales están saturadas y por lo tanto las fuentes de trabajo en las mismas son mínimas o inexistentes.

Es por esto que la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que obtuvo una calificación "A" en la evaluación de universidades a nivel nacional lo cual proporciona un plus a los graduados, investigó las necesidades en el ámbito de la psicología en los diferentes tipos de empresas del país, confirmando así las características que debe tener un psicólogo y las probabilidades de trabajo que el mismo pueda tener una vez que obtenga su título de pre-grado.

## **MARCO TEÓRICO**

### **CAPÍTULO I: EL TRABAJO**

#### **a. Visión Social y Económica del Trabajo**

En cuanto a la visión social y económica que existe sobre el trabajo es la manera de obtener un posicionamiento dentro de la sociedad mediante tareas o actividades proporcionando servicios o produciendo productos, siempre con un objetivo el de proporcionar u obtener beneficios económicos tanto para quien realiza el trabajo como para quien lo recibe, este trabajo puede desarrollarse dentro o fuera de una organización la misma que está conformada por una variedad de características de acuerdo a la actividad del negocio y a su estructura.

#### **b. La inserción laboral**

La inserción del Psicólogo en la actualidad representa el reto más importante a partir de la obtención del título, es de suma importancia llegar a ubicarse en un puesto de trabajo adecuado, en donde el Psicólogo pueda desarrollar todas las competencias adquiridas.

Es indudable que en los centros de salud mental, educativos y organizacionales, son los lugares donde el psicólogo puede aportar sus conocimientos para a saber que somos útiles en la sociedad ya que es necesario saber que servimos y aportamos para el progreso de la misma.

Según Weller (2003) es preocupante el desempleo y una característica de los mercados de trabajo de Latinoamérica es la persistencia de graves problemas para la inserción laboral de hombres y mujeres, sobre todo, elevadas tasas de desempleo y alta precariedad en el trabajo. Por razones económicas y sociales, esto es motivo de preocupación tanto para las autoridades públicas como para la sociedad en general, entre las razones se puede nombrar las siguientes:

- Los problemas de inserción laboral generan dudas sobre la eficacia de la inversión en la educación y capacitación y por lo tanto sobre las perspectivas del crecimiento económico.

- Una débil acumulación de experiencia laboral incidiría negativamente en los ingresos futuros de los individuos jóvenes.
- La inserción laboral temprana o tardía está relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción escolar, afecta primordialmente a jóvenes que provienen de hogares pobres con lo que hay una probabilidad de transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social.

### **c. La organización**

La organización es concebida como un sistema estructurado, planificado y controlado en donde las personas en general interaccionan dentro de una estructura física con políticas establecidas y bajo diferentes objetivos dependiendo del tipo de organización.

Rodríguez Fernández (2008) define a las organizaciones como procesos en construcción más que como estructuras acabadas y fuertemente acopladas, ya que a medida que las condiciones políticas, económicas cambian las organizaciones se acoplan a estas condiciones. Por tanto si en estas se produce un cambio involucrara en el mismo a las personas que sean parte de la organización siendo parte importante de sus cambios y cumplimientos de objetivos.

Las organizaciones son consideradas como instrumentos facilitadores de progreso de desarrollo humano y social, son constituidas por personas, quienes se unen para lograr cambios positivos en la sociedad para crecer y hacer crecer a quienes forman parte de ella.

A medida que la sociedad evoluciona desde un punto de vista técnico, social y económico eleva las expectativas de calidad de vida de los seres humanos, las organizaciones cambian de un modo cualitativo se extienden a todos los sectores de la actividad humana e incrementan su complejidad y ambigüedad hasta convertirse en lo que algunos autores llaman “sistemas débilmente vinculados”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Weick, 1979

Son sistemas débilmente vinculados porque en muchos de los casos las personas ingresan a las organizaciones para lograr un nivel de vida acorde al que exige la sociedad más allá de optar por un verdadero compromiso con la organización.

#### **d. Tipos de Organización**

Existen dos tipos de organización en las empresas o instituciones que son la organización formal y la organización informal, la primera responde a un diseño racional previo y está estructurada sobre la base de esos criterios, mientras que la segunda surge de forma espontánea a partir de la organización formal y no tiene una estructura definida e institucionalizada, si no que dependerá de las acciones que se vayan a desarrollar en un momento dado y de los empleados que participen en ella.<sup>2</sup>

A través de la primera se trata de conseguir objetivos más visibles y explícitos de la organización, mediante el establecimiento de un objetivo común de un sistema fluido de comunicación, de una estructura legal, de la limitación de unas líneas de autoridad y de unas funciones bien definidas, así como de una disposición, por parte de todos, ha actuar en un sentido convergente, cooperativo y sinérgico. Los principios que se sustenta este tipo de organización de eficiencia, y su finalidad es posibilitar el logro de los objetivos de la organización de la forma más eficaz y eficiente posible.

En la organización informal no existen objetivos explícitos pues estos surgen de forma espontánea, sus miembros pueden pertenecer a distintos niveles y áreas funcionales de la organización y son difíciles de controlar por parte de la dirección.

En los dos tipos de organizaciones se necesita la presencia de un psicólogo y sus competencias, tanto en la organización formal como en la informal pero aquí depende de gran manera las condiciones económicas por las que atraviese la organización.

## **CAPÍTULO II: LAS COMPETENCIAS**

### **a. Qué son las competencias**

Una competencia es un conjunto de atributos que una persona posee y le permiten en desarrollar una acción efectiva en determinado ámbito. También es un conjunto de

---

<sup>2</sup> Rodríguez Fernández 2008

actividades para las cuales una persona ha sido capacitada en la realización de aptitudes dependiendo de la especialización.

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

El concepto de competencias empezó a usarse en el contexto de la empresa a partir de McClelland (1973) para mostrar que el éxito profesional no se puede predecir únicamente con test de inteligencia. Posteriormente Boyatzis (1982) hizo un estudio de las competencias directivas, en el que preguntaba a un colectivo de directivos cuales eran los comportamientos específicos que les habían ayudado a ser eficaces en su puesto. Sin embargo las competencias no están aún claramente definidas en este estudio y abarcan tanto aptitudes como conocimientos, actitudes y rasgos de personalidad.

Por lo tanto definiremos a las competencias como comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su actividad o función. Las competencias son objetivas en cuanto que son observables pero son también subjetivas en cuanto que la percepción de las mismas depende del observador. Es necesario disponer de una lista de competencias con definiciones claras y específicas que puedan ser interpretadas de la misma manera por los distintos observadores.

## **b. Las Competencias en la Organización**

Dentro de las organizaciones, las competencias son utilizadas para potencializar el capital humano en pos de los objetivos del puesto, área y organización; como también desarrollar al ser humano. Las competencias en las organizaciones hay que abordarlas de acuerdo con las metas organizacionales, los retos del contexto y las potencialidades de las personas. Una competencia tiene que ver con un nivel de exigencia profesional o laboral que la valida como tal y como este nivel de exigencia esta en continuo cambio, la naturaleza misma de la competencia varía y se ajusta a ese patrón de exigencia (productividad).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Alles, Gestión por Competencias, 2005

En la actualidad un departamento de Recursos Humanos no es únicamente un área donde se realiza nómina, descripción de puestos y otras actividades reactivas actualmente es un departamento estratégico en muchas organizaciones puesto que el recurso más importante son las personas que lo conforman, una de las funciones importantes que ejerce en la actualidad un Psicólogo son las evaluaciones y mediciones de las competencias de sus empleados, su aporte en este ámbito asegura la competitividad dentro del mercado.

### **c. Tipos de Competencias**

A continuación exponemos la selección de competencias básicas del cuestionario de competencias directivas estratégicas, intratéticas y de eficacia personal ya que cada empresa debe decidir las competencias que necesita desarrollar en sus directivos para conseguir sus fines específicos. El perfil de competencias elegido es una expresión clara y específica de la cultura que la empresa quiere promover y puede utilizarse por tanto como herramienta de cambio cultural.<sup>4</sup>

#### Competencias Estratégicas

- Visión del negocio
- Orientación Interfuncional
- Gestión de Recursos
- Orientación al cliente
- Red de relaciones efectivas
- Negociación

#### Competencias Intratéticas:

- Comunicación
- Dirección de personas
- Delegación
- Coaching
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

---

<sup>4</sup> Cardona y Chinchilla, Diccionario de Competencias, 1998

Competencias de Desarrollo Personal:

- Proactividad
- Resolución de Problemas
- Autogobierno
- Gestión Personal
- Integridad
- Desarrollo Personal

Dentro de esta clasificación realizada por el autor anteriormente mencionado se encuentran todas las competencias generales que se puede evaluar en un empleado o las que se requieren en la selección de personal, cada una de ellas debe ser enlistada en el levantamiento de perfiles realizados en las instituciones la misma que se va a diferenciar de acuerdo al área y al tipo de organización.

#### **d. La Gestión por Competencias**

Para aplicar el modelo de Gestión por Competencias, es necesaria la identificación de perfiles propios para cada puesto de trabajo de una organización, por lo cual, las competencias que sean consideradas como deseables para un puesto de trabajo dentro de una cultura organizacional, no tendrán que ser necesariamente las mismas para el mismo puesto de trabajo dentro de otras organizaciones, por esta razón, la aplicación del modelo se debe efectuar caso a caso, a través de la identificación de personas que ya han demostrado por medio de sus comportamientos que poseen las “competencias” requeridas, identificando qué características poseen esas personas que generan que su desempeño sobresalga del resto de sus pares y por tanto, resulten más contribuyentes en pro de los objetivos de la organización.

A continuación se señalará el proceso operativo desarrollado por I. Reyes y R. Baeza (2005), para implementar el Modelo de Gestión por competencias en las organizaciones:

1. Comunicación interna del trabajo: Para lograr una satisfactoria implementación de este modelo, resulta conveniente informar a los trabajadores de proceso que se llevará a cabo. Se considerará la participación por parte del personal de la organización como imprescindible, así también la comprensión por parte de los



mismos, la utilidad que su implementación conlleva tanto para la organización, como para ellos mismos. Por esta razón es importante efectuar reuniones con las personas que resulten partícipes del proceso y reuniones con los diferentes sindicatos, promoviendo así la transparencia y claridad de los objetivos y alcances que se pretenden conseguir.

2. Selección de la muestra: A partir de las personas entrevistadas, se efectúa una división en dos grupos; las personas que poseen un buen desempeño y otro con las personas de desempeño bajo lo esperado, de acuerdo a los criterios que posean los ejecutivos de la organización, basándose en los sistemas existentes de dirección presentes, en caso de que no existan, será una decisión consensuada respecto de los mismos. Luego se comparará que competencias presentan diferencias significativas entre ambos grupos y en cuáles no. El número de personas a entrevistar varía sustancialmente según el total de ocupantes por cargo. El criterio usado es que en cargos con menos de 20 ocupantes se debe entrevistar a todas las personas y en cargos con 21 ocupantes o más, se debe considerar un porcentaje no inferior al 70% de las personas, contando de esta manera con una muestra representativa.
3. Entrevistas de incidentes críticos: Esta etapa implica profundizar previamente el conocimiento de cada cargo que incluya un análisis descriptivo de este, además de una visita al lugar concreto de trabajo y así poder realizar las entrevistas de selección de personal, con la mayor cantidad de información relevante que sea posible. Se elaboran pautas estructuradas para llevar a efecto las entrevistas conductuales. Los entrevistadores requieren un entrenamiento específico para conducir la entrevista hacia identificar cómo trabaja la persona en la práctica, para lo cual se analizan los incidentes críticos de la trayectoria laboral de la persona en el cargo, pues está demostrado que en dichos incidentes, sean éstos exitosos o no exitosos, se constatan los máximos niveles de competencia e incompetencia. Del análisis de las respuestas conductuales reales de las personas se determina lo que en realidad se puede alcanzar en un cargo y organización particular. Entrevistadores inexpertos pueden caer en el error de asumir como conductas de trabajo, los conceptos que una persona tenga de su desempeño. Existen respuestas de alta deseabilidad, como mencionar que se aplica liderazgo situacional y se cree en el trabajo en equipo, una aproximación de este tipo no

refleja competencia pues sólo es una declaración conceptual. El foco está en elicitar y analizar conductas reales.

4. Elaboración de perfiles de competencia: Esta es la etapa central de la intervención y por lo tanto, es la que presenta una mayor complejidad. Se describen a continuación las diferentes etapas que implica:
5. Transcripción de entrevistas y clasificación de competencias: Esa información es analizada por el panel de consultores, quienes proceden al análisis y categorización de los datos obtenidos en las entrevistas de incidentes críticos, identificando las conductas descritas por los participantes y asociándolas a las competencias con que dicha conducta tenga directa relación. Se categorizan las respuestas conductuales según el grupo muestral, ya sea de desempeño bueno o bajo lo esperado.
6. Clasificación mediante el Inventario de Competencias: Este diccionario, resumen de todas las escalas de competencia y el detalle de sus niveles de conducta, es el marco de referencia para categorizar las conductas observadas y asociarlas a competencias. Si el proceso de analizar las conductas y clasificarlas lo hace sólo una persona se corre riesgo de subjetividad, razón por la que la metodología considera el análisis de todas las conductas extractadas de todas las entrevistas por parte del panel de consultores, quienes por consenso categorizan las competencias. Ello garantiza objetividad en el proceso de detección de los perfiles de competencia de cada cargo y está descrita como la metodología estadísticamente más efectiva para elaborar perfiles de competencias. Su desventaja es el tiempo que requiere el análisis de cada una de las conductas.
7. Administración del Inventario de Conductas Exitosas: se aplica un cuestionario de determinación de conductas exitosas, diseñado con la misma información del Inventario de Competencias, que permite de un modo más rápido y económico, determinar el perfil de competencias de una persona. Para efectos del diseño del perfil de competencias del cargo, esta información es estadísticamente correlacionada con los resultados del panel de expertos.
8. Determinación de perfiles observados: Se comparan las conductas demostradas por ambos grupos de desempeño. Aquellas competencias en que existen diferencias significativas a favor del grupo de buen desempeño, constituyen finalmente las competencias que en la práctica dan cuenta de ese mejor

desempeño. El resultado de este análisis será el perfil observado de cada cargo, que incluirá las competencias de cada cargo (se indican las categorías de conducta observadas, desde las inexitosas a las exitosas) y una descripción de las conductas concretas del trabajo que describen la competencia

9. Informe preliminar a la organización: Se elabora un informe preliminar con el perfil observado de competencias de cada cargo, el que es enviado para el análisis de la jefatura del cargo analizado.
10. Validación de los perfiles observados: Se solicita a la jefatura que valide el perfil observado y el perfil deseado para el determinado cargo e introduzca aquellas modificaciones que estime necesarias. De esta manera se genera un involucramiento de la jefatura en el proceso de implementación de una Gestión por competencias. En general, la experiencia indica que si bien los perfiles observados son muy coincidentes con los deseados, en ocasiones existen competencias relevantes que el ocupante no tiene, y que suelen asociarse a competencias corporativas estratégicas.
11. Determinación de los perfiles deseados de competencias por parte del cliente, en función del perfil observado a partir de dos requerimientos: definir si todas las competencias observadas son las deseadas y determinar la categoría conductual que se exigirá, definiendo así el estándar de exigencia conductual con la cual se evaluará a cada ocupante y el grado de brecha de competencias que existe.
12. Elaboración del instrumento de evaluación de competencias: Basado en los perfiles deseados de competencias, se elabora el instrumento de Evaluación de Competencias adaptado a las conductas exitosas de la organización, que permitirá la evaluación individual de los ocupantes de los cargos para determinar la brecha de competencias. Se elaborará un instrumento común y general para permitir la evaluación de competencias de los cargos, siendo diferente el perfil deseado de cada cargo.
13. Capacitación a jefaturas en entrevista de brecha de competencias: Todas las jefaturas que evaluarán la brecha de competencias deber ser entrenadas en la familiarización con el instrumento de evaluación el cual sigue exactamente el mismo formato de los perfiles deseados y con las preguntas que estimulan las respuestas conductuales. Con este instrumento la jefatura y un consultor entrevistan a cada uno de los ocupantes de los cargos críticos, para determinar su

actual nivel de competencia. Esta entrevista conjunta es muy importante pues los resultados se determinan por consenso de ambos profesionales y se transfiere la metodología a quienes seguirán aplicándola en el futuro. También se evitan sesgos por juicios previos de desempeño o errores por inexperiencia en la técnica de entrevista.

14. Informes finales perfiles de competencias: Como productos finales de este proceso se consideran:

Informes individuales de brecha de competencias con las necesidades de capacitación de cada persona, indicando las competencias fácilmente entrenables, las costosamente entrenables y las difícilmente entrenables.

Informe final del trabajo, es el informe global con los resultados generales, en que se graficará la distribución de las brechas de competencias del conjunto de personas evaluadas, junto con los análisis que se estime necesarios: por nivel jerárquico, por línea de negocios o por el criterio que sea relevante.

15. Plan de capacitación: Basados en el análisis de los resultados estadísticos y las necesidades propias de la organización, se propone el plan de capacitación pertinente, en el que se pretende el mayor potenciamiento de las competencias de los empleados de la organización, en función de las competencias con mayor brecha entre lo deseado y lo observado y de la facilidad de entrenabilidad de las mismas. Los posibles talleres de capacitación a implementar presentarán como contenidos los puntos anteriormente expuestos, quedando con esto obsoleto los cursos estándares que habitualmente eran implementados para satisfacer las necesidades referidas a esta área, lo cual plantea un gran desafío para quienes están a cargo del diseño instruccional y metodológico de los talleres de desarrollo de competencias.

16. Comunicación de resultados: Se recomiendan 3 instancias de comunicación. A partir de la entrega de las brecha de competencias que presentó de acuerdo a su propio puesto de trabajo, además de señalar cuáles son las áreas que requieren una capacitación. A modo de supervisión, resulta pertinente que esta información sea efectuada por el jefe directo de la persona, pues cierra el ciclo del trabajo y permite una instancia de comunicación supervisor supervisado en la óptica de la dirección del desempeño.

Dado que, generalmente, la implementación de este modelo surge como una necesidad visualizada y aceptada por los altos ejecutivos de la organización, es fundamental la presentación de los resultados a este sector.

Las reuniones en las que se presenten los resultados generales a los participantes del proceso, en el que se expresen los datos obtenidos de manera clara y transparente, deja la opción de la ejecución de próximas actividades de desarrollo de competencias y permitirá el logro de un cierre del proceso vivido.

Estos son los pasos básicos para implementar la gestión por competencias, pasos que deben llevarse a cabalidad por el Psicólogo del Área de Recursos Humanos, la capacidad de implementación, interpretativa y de análisis del profesional a cargo de realizar esta evaluación debe comprender el máximo nivel de conocimiento.

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

#### **a. El Psicólogo**

Ser psicólogo es ejercer el oficio de la psicología. No se es psicólogo con la información teórica o la versación bibliográfica, sino con la aplicación del conocimiento a una tarea. Con esto señalamos la necesidad de integrar no solamente teoría y práctica, sino que ésta integración, es la base de la tarea del psicólogo, no puede realizarse si no se investiga siempre lo que se hace y cómo se lo hace, mientras se lo está haciendo.

El psicólogo debe tender a una insensible continuidad entre su quehacer como oficio y su experiencia como humano, por el mero hecho de vivir. Esto, que es tan difícil de conseguir, evita el disociar y separar la psicología de la vida concreta de los seres humanos, que es el objeto de estudio.

El psicólogo enfrenta problemas muy peculiares en su tarea frente al objeto de estudio, el ser humano, a quien tenemos que estudiar es muy semejante a nosotros, y estudiando al otro nos estudiamos e investigamos, en cierta medida, nosotros mismos. Este hecho hace más intensas y agudas las ansiedades que crea todo campo de trabajo y toda investigación. Por otra parte, el instrumento con que trabaja el psicólogo es su propia

personalidad. El contacto directo, personal, con el objeto de estudio es condición impostergable de la Área psicológica.

Las ansiedades en el campo de trabajo del psicólogo son mucho más intensas que en cualquier otro campo específico.

El psicólogo debe trabajar con un cierto grado de disociación: en parte identificado proyectivamente con el objeto de estudio y en parte fuera, observando lo que ocurre. Esta disociación debe a su vez ser dinámica y tiene que establecerse y ser mantenida con una distancia óptima.

El trabajo en equipo o el trabajo grupal es una exigencia básica para el psicólogo, porque resulta más fácil cualquier distorsión de su tarea cuanto más trabaje en forma individual y aislada.

Se sabe que el respeto, la simpatía y la admiración de la comunidad dependen no solo de lo que el psicólogo dice o hace, sino de lo que la comunidad pone en él como deseo y como esperanza. Cuando la comunidad habla del médico, esa palabra lleva implícita la prevención de las enfermedades y su curación, cuando habla del psicólogo está hablando de ser comprometida (que por otra parte es el primer paso para cualquier curación). Aun cuando la comunidad se refiere al investigador en psicología o al experimentado, lo encierra en un aura de contornos mágicos, otorgándole la dimensión de: el que comprende. Por esto entre nosotros el psicólogo es un líder descubierto, sostenido y exigido por la comunidad; y ésta es su máxima excelencia.

De tal manera que los nichos en donde se desenvuelva el psicólogo podrían ser varios de distintas clases ya que siempre va a existir un ser humano, una organización que tenga la necesidad de un psicólogo, que requiera tratamiento, terapia, intervención tanto para mejorar las condiciones de vida personales como para tener mayor productividad organizacional.

#### **b. Su formación académica (Clínica, Educativa y Organizacional)**

El término psicólogo tiene dos acepciones generales, por un lado es una persona que tiene un título profesional en Psicología y que ejerce la práctica de la misma, para esto

debe poseer el grado académico de Licenciado/Graduado en Psicología. Esto viene determinado por las leyes particulares de cada país. Asimismo, en otros países como en Chile algunas escuelas de psicología ofrecen al estudiante la opción de recibir sólo el "título profesional" de psicólogo acreditado por una práctica profesional, y no necesariamente el "grado académico" de licenciado en psicología, que implica para su acreditación la elaboración de una tesis de grado.

En otro sentido, se entiende como psicólogo a toda persona que estudia el comportamiento humano en sus diferentes ámbitos desde un enfoque científico. De ahí que personajes tan importantes como Sigmund Freud, Carl Jung, Carl Rogers, Alfred Adler, Jean Piaget, Wilhem Wundt o Eric Berne, que provienen de áreas tan dispares como la medicina, la biología y la física, sean considerados como los padres de la psicología y que se les reconoce dentro del gremio su estatus como psicólogos.

En casi todos los países del mundo existen facultades o escuelas de Psicología en las principales universidades tanto públicas como privadas. En las universidades que no poseen una facultad de psicología, esta carrera suele estar adscrita a las facultades de ciencias sociales, humanidades y ciencias humanas, dependiendo del país, de la institución y de la orientación de la formación.

El estudio de la psicología está especialmente difundido en Europa y Norteamérica; en América Latina está en amplio crecimiento, encontrándose especialmente desarrollada en Sudamérica, donde países como Argentina, Chile y Brasil son reconocidos en todo el mundo por sus aportes a la teoría, especialmente en el área del Psicoanálisis. Otra área de estudio desarrollada en América Latina es la psicología social y su aplicación comunitaria, donde países como El Salvador, Puerto Rico, Venezuela y México han dado varios de los teóricos más importantes en este campo.

Aunque cada programa de instrucción en psicología varía según la institución que lo imparte, en líneas generales los psicólogos deben tener formación en:

#### Área sustantivo-psicológica

- Historia de la psicología

- Teorías psicológicas (psicoanálisis, conductismo, psicología humanista, cognitivismo, psicología de la Gestalt, etc.)
- Procesos psicológicos básicos: aprendizaje, memoria, inteligencia, percepción, emoción, motivación, pensamiento, razonamiento, lenguaje, etc.
- Bases biológicas del comportamiento: biología y fisiología generales; neuroanatomía y neurofisiología; neuropsicología; psicofarmacología.
- Psicología evolutiva y del desarrollo humano
- Psicopatología o psicología de la anormalidad. Elementos de psiquiatría, evaluación y diagnóstico psicológico
- Deontología (ética) psicológica.

#### Área metodológica y de investigación

- Diseño y manejo de técnicas de exploración proyectivas y psicométricas
- Metodología de investigación: estadística aplicada a la psicología; métodos cuantitativos de investigación; métodos cualitativos de investigación; modelos matemáticos de los procesos psicológicos.
- Psicología experimental

#### Área aplicada

- Psicología del trabajo y las organizaciones (incluye la psicología laboral, del trabajo, industrial y organizacional)
- Psicología clínica
- Psicología comunitaria
- Psicología educacional
- Psicología forense
- Psicología social

#### Área complementaria

- antropología
- epistemología
- filosofía
- lingüística



- lógica
- sociología
- teoría de las ciencias humanas

A estos aspectos se les suma la formación en ciencias básicas y en ciencias aplicadas, de acuerdo con la estructuración y los objetivos de cada centro de estudios profesionales que imparte la carrera.

La psicología tiene un terreno amplio de aplicaciones, tantos como hechos humanos hay, y los psicólogos frecuentemente optan por la especialización en un área de su preferencia (más del 60 por ciento de ellos se dedican a la clínica), o a aquella que represente mayores retribuciones laborales o un mayor campo de trabajo (industrial-organizacional), aunque actualmente la tendencia va más hacia la integración interdisciplinaria de los diferentes campos y con carreras afines, en pos de una comprensión de la complejidad del individuo, de su existencia y de su vida psíquica que permita estudiar, investigar, teorizar e intervenir de una forma más adecuada, más efectiva y más real en los problemas que aquejan a la humanidad en su eterno devenir por la experiencia del sí mismo y de los otros.

### **c. Competencias Adquiridas Académicamente**

Según Castro Solano (2004) en el área de salud entre las competencias más sobresalientes están son las áreas de orientación psicológica y de tratamiento psicológico de adultos, adolescentes, niños y familias, las áreas de interconsulta y entrevistas de diagnóstico clínico y el modelo de conocimientos clásicos y la redacción de informes psicológicos.

Otras competencias valoradas son las intervenciones de crisis y emergencias y el trabajo en grupos interdisciplinarios y con población de bajos recursos económicos.

En el área educativa las competencias más valoradas por los expertos son las relacionadas con la orientación de docentes directivos de escuelas y padres, la evaluación del aprendizaje, la redacción de informes psicológicos y el conocimiento de teorías del aprendizaje.

En el área laboral las destrezas más valoradas también son la redacción de informes psicológicos, la elaboración de perfil de puestos, las tareas de selección de personal, la evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas, el desarrollo de programas de capacitación de personal y de paquetes informáticos básicos.

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

La Psicología es una disciplina, con profesores y profesionales brillantes, con un desarrollo espectacular en las últimas décadas y un futuro aún más prometedor.

Las siguientes diez especialidades tienen, al parecer, muy buenas posibilidades de futuro, por lo que puede ser interesante considerar estas opciones a la hora de planificar los estudios, las optativas y la formación complementaria.

#### **1. Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional**

El Mercado laboral se ha hecho más fluido, más competitivo, más volátil. Debido a lo rápido que cambia en estos momentos, muchas personas buscan un nuevo trabajo en el campo en el que hasta ese momento han desarrollado su actividad profesional o se plantean explorar un cambio a algo totalmente distinto. Los consejeros profesionales ayudan a las personas a tomar decisiones sensatas y a utilizar herramientas tales como test para valorar personalidad y aptitudes, listados de intereses y distintos sistemas de evaluación. Normalmente, los consejeros vocacionales empiezan identificando los intereses del cliente, su historia laboral, educación, habilidades y características personales en orden a determinar dónde tiene más posibilidades de ser valorado y contratado. Asimismo, ayudan a los clientes a mejorar sus habilidades, a superar las entrevistas de trabajo, a incrementar y pulir el curriculum vitae, a localizar nichos abiertos en el Mercado de trabajo. También es muy común atender a personas que tienen que afrontar la pérdida de empleo o el estrés relacionado con una situación laboral inestable o un período de desempleo.

#### **2. Psicólogo escolar**

Los psicólogos de escuelas y colegios trabajan en un entorno educativo para apoyar a los niños en sus problemas sociales, académicos y emocionales. Gracias a un interés cada

vez mayor en la salud mental y emocional de los niños, y a una normativa más estricta en las distintas fases de la educación, la demanda de psicólogos escolares se prevé que aumentará en los próximos años.

### **3. Consejero personal**

Los consejeros ayudan a personas con una gran variedad de problemas, a menudo con cierta especialización tal como matrimonio, familia, problemas emocionales o adicciones. En Estados Unidos, la mitad están contratados en ámbitos relacionados con la salud o el bienestar social mientras un 11% trabaja como funcionario en los gobiernos locales y estatales. Además del ámbito privado, los consejeros trabajan en colegios, institutos, universidades, hospitales, centros de salud mental, etc.

### **4. Consejero genético**

Los consejeros genéticos ayudan a proporcionar información sobre trastornos genéticos y planificación familiar a las parejas y familias. En Estados Unidos, muchos tienen una doble especialidad en Genética y en Psicología, algo que en Europa no es frecuente y es realizado por dos personas diferentes. En muchos casos se trata de personas que tienen una licenciatura en Psicología o Biología, más raramente en Trabajo Social, Enfermería o Medicina. Los consejeros genéticos normalmente trabajan con un equipo de profesionales sanitarios para ofrecer apoyo, guía y asistencia a familias que tienen un miembro con un trastorno genético o que pueden tener un riesgo de trasladar una enfermedad o trastorno hereditario a sus hijos.

### **5. Psicólogo forense**

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

custodia de hijos, investigan reclamaciones a las compañías de seguros, realizan evaluaciones psicológicas y analizan posibles casos de abuso infantil y maltrato.

## **6. Psicólogo de la Ingeniería**

Los psicólogos de la ingeniería investigan cómo interaccionan las personas con las máquinas y con otras tecnologías. Estos profesionales usan sus conocimientos sobre la mente y el comportamiento humano para ayudar a diseñar y mejorar tecnologías, productos de consumo, lugares de trabajo y espacios residenciales. Como ejemplo, un psicólogo de la ingeniería puede trabajar como miembro de un equipo para rediseñar un producto para hacerlo más eficiente o más fácil de usar en un puesto de trabajo. Aquellos que trabajan en instituciones académicas tienen los salarios más bajos, mientras que los que muestran los mayores ingresos trabajan en la empresa privada.

## **7. Psicólogo clínico**

Los psicólogos clínicos evalúan, diagnostican y tratan pacientes que sufren de trastornos psicológicos. Estos psicólogos trabajan típicamente en hospitales, centros de salud, clínicas relacionadas con la salud mental o en el ámbito privado. La Psicología clínica es la mayor área de empleo para los psicólogos, tanto en la actualidad como en las predicciones sobre el futuro. En Estados Unidos, hace falta un grado de nivel de doctorado y muchos estados requieren un período de interno residente de al menos un año. Los programas de postgrado en psicología clínica son muy competitivos.

## **8. Psicólogo del deporte.**

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

hospitales, gimnasios, consultas particulares y centros de alto rendimiento e institutos de investigación.

### **9. Psicólogo de empresa**

Los psicólogos de empresa, o de la organización industrial, como les llaman los norteamericanos centran su trabajo en el comportamiento en el puesto de trabajo, a menudo usando principios de la Psicología para incrementar la productividad, mejorar la satisfacción con el puesto de trabajo y seleccionar a los empleados que son idóneos para un puesto laboral determinados. Dentro de la labor del psicólogo de empresa, se puede acceder a distintas especializaciones: algunos se encargan de entrenar y asesorar a los empleados, otros evalúan a los candidatos para un puesto de trabajo. Las expectativas son que haya puestos de trabajo a nivel de máster, pero aquellos con un doctorado en Psicología de la Empresa serán más demandados y recibirán salarios significativamente más altos.

### **10. Especialista en Educación especial**

El campo de la educación especial ofrece un gran número de oportunidades para aquellos que disfrutan ayudando a los niños. Los especialistas en educación infantil, trabajan codo a codo con los maestros, para ayudar a escolares con una gran variedad de situaciones y discapacidades. En los Estados Unidos, la figura del profesor de educación especial se alcanza con un grado y un programa de entrenamiento docente en educación especial. Puesto que cada vez hay más niños diagnosticados con necesidades especiales y hay un déficit de profesores cualificados, Estados Unidos espera una fuerte demanda de estos especialistas.

Todas estas especializaciones y nichos laborales están fundamentadas en la necesidad de adaptarnos mejor a un mundo cambiante, a la especialización y aprovechamiento de los conocimientos sobre la mente, a un concepto de salud más amplio y más profundo y a

un interés por la discapacidad y por ser una sociedad más abierta, más inclusiva, más democrática, más eficaz. Una sociedad mejor.<sup>5</sup>

Todas estas áreas donde se puede desarrollar el psicólogo son nichos laborales con mucha o poca demanda dependiendo de cada país, el psicólogo debe estar preparado académicamente para poder trabajar en cualquiera de estas áreas, pero la cultura, las condiciones y la necesidad de un pueblo hacen que se creen plazas de trabajo y en el caso de nuestro país los nichos en donde el Psicólogo ha tenido hasta la actualidad más acogida son las áreas salud mental, educativa y organizacional.

---

<sup>5</sup> Castro Solano, Las competencias profesionales del Psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales, 2004

## METODOLOGÍA

### Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación constituye el plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación; el diseño responde a las preguntas de investigación.

Mediante esta investigación podemos conocer características de las instituciones evaluadas, sus circunstancias, y su posición frente a la contratación o requerimiento de un psicólogo en su organización.

Esta investigación posee las siguientes características:

**Es no experimental:** Se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

**Es transeccional (transversal):** Se recopilan datos en un momento único.

**Es exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

**Es descriptivo:** Se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

**Es cualitativo y cuantitativo:** Se analizará la información tanto numérica como la información que se contiene en el discurso de los investigados.

### POBLACIÓN

Estas 35 encuestas se realizaron todas en la ciudad de Quito, y fueron realizadas en las áreas empresarial, educativa, de salud mental y alternativa, son las siguientes:

De las 35 encuestas realizadas 10 de ellas se realizaron a empresas del sector de la construcción, funerario, automotriz y turístico, se recibió la propuesta con una gran acogida debido a la trayectoria de la universidad, se la realizó a directores administrativos, jefes de recursos humanos que no eran psicólogos, asistentes y coordinadores de recursos humanos, personas que manejan personal y saben las necesidades de la organización.

Se realizaron 10 encuestas a instituciones educativas privadas y particulares de la ciudad de Quito, a rectores y vicerrectores, quienes pudieron contarnos sus experiencias con el departamento del DOBE, algunas experiencias que han sido de gran aporte a la institución y entre ellas un vicerrector que no estaba de acuerdo con la contratación de psicólogos, de todas maneras al igual que las empresas, la encuesta fue recibida de buena manera por el prestigio de la institución de donde venía.

De las 10 encuestas realizadas a clínicas de la ciudad de Quito en el área de salud mental todas fueron a clínicas particulares dentro de la urbe, estas encuestas se realizaron a directores y gerentes que tenían a su cargo la decisión de la contratación de personal médico en sus instalaciones.

En el área alternativa se realizaron 5 encuestas a empresas del sector deportivo, empresas pymes, fundaciones, organismo público, realizadas a directivos que manejan personal y que aportaron de gran manera a las encuestas realizadas.

## **INSTRUMENTOS**

Los instrumentos utilizados son las encuestas del área empresarial, educativa, de salud mental y alternativa fueron proporcionadas por Universidad Técnica Particular de Loja y por equipo de investigación del CEP ( Centro de educación y psicología de la UTPL), con la particularidad de cada encuesta dependiendo del área y adicionalmente las matrices para tabular los datos, también de cada área para poder obtener los resultados, el propósito de ellos es realizar el análisis en cada institución para posteriormente conseguir las respectivas conclusiones en cuanto a la investigación.

Existen 4 versiones de la encuesta que nos servirán para realizar las encuestas de acuerdo al tipo de institución a la que realicemos y está compuesto por tres partes; la primera corresponde a los datos de identificación de la institución y de la persona que se le va a realizar la encuesta, seguido de esto se encontrarán las preguntas 1, 3 y 4 que no permitirán conocer sobre la inserción laboral del psicólogo dentro de la institución, la apertura que se está brindando al profesional de la psicología, las funciones que cumple las funciones que cumple el psicólogo dentro de la institución y las personas que están ocupando nichos laborales que el psicólogo puede ocupar.



La tercera parte hace referencia a las competencias del Psicólogo enfocándose en la necesidad de estas funciones para tener conocimiento si son o no importantes para la institución.

## **RECOLECCIÓN DE DATOS**

Luego de la tutoría realizada en la ciudad de Loja el 14 de Mayo por los directores de la Escuela de Psicología y de la explicación dada sobre el proyecto de tesis, me dispuse a enumerar una a una las empresas que tenía la posibilidad de realizar dichas encuestas, ya que existiendo alguna relación por algún familiar, trabajos anteriores, incluso en mi trabajo actual sería más fácil la realización de las mismas.

Me propuse dejar las encuestas en cada institución una vez concertada la cita, si había la oportunidad de llenarla en ese momento lo hacía de lo contrario las retiraba posteriormente, a la vez era necesario empezar con la revisión bibliográfica, la misma que debíamos tener para el 15 de Julio el día de la tutoría virtual.

Posteriormente me dedique a tabular la información obtenida ya que teníamos un día de envío de todas las matrices llenas que era hasta el 20 de Julio.

Del 21 al 5 de Agosto se elaboró el análisis y la discusión para finalizar con el primer borrador que fue revisado una y otra vez por el Licenciado Julio Alvarado tanto en la tutoría presencial en Quito y por correo electrónico desde Loja.

Luego de esa revisión final se podrá empastar para presentar los tres ejemplares hasta el 20 de Septiembre.

## RESULTADOS OBTENIDOS

### En el Área Empresarial

(Pregunta 1) ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

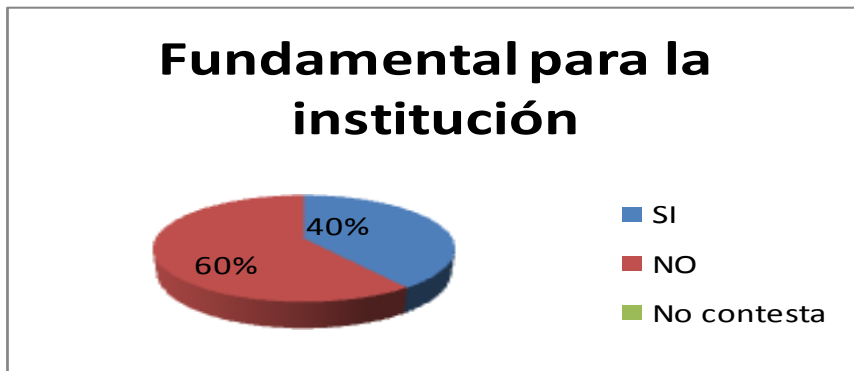
NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el área empresarial el 60% cree que SI hay necesidad de Psicólogos en su empresa el 40% cree que no.

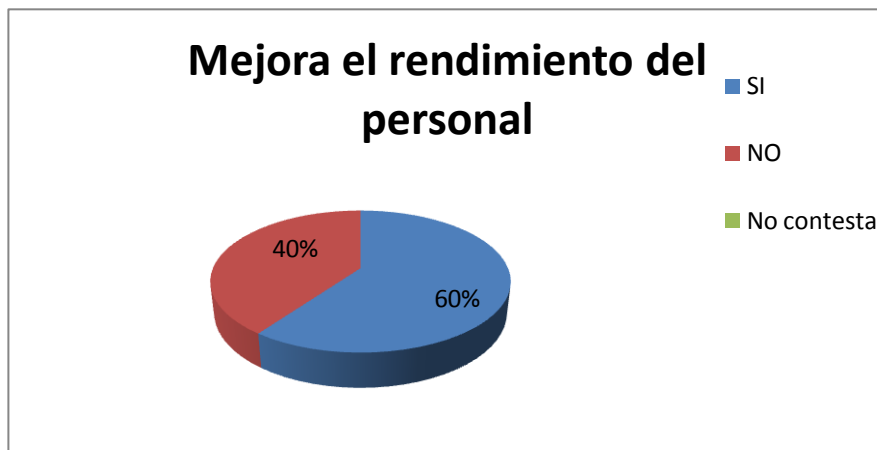
#### 1. ¿Es fundamental para la institución?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Empresarial el 60% cree que el Psicólogo no es fundamental para la institución el 40% cree que sí.

## 2. ¿Mejora el rendimiento del personal?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Empresarial el 60% cree que el Psicólogo si mejora el rendimiento de los empleados en la institución y el 40% cree que no.

## 3. Posee áreas dedicadas a la psicología?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De las 10 encuestas realizadas al Área Empresarial el 80% afirma que no tiene áreas dedicadas a la Psicología el 20% no las tiene.

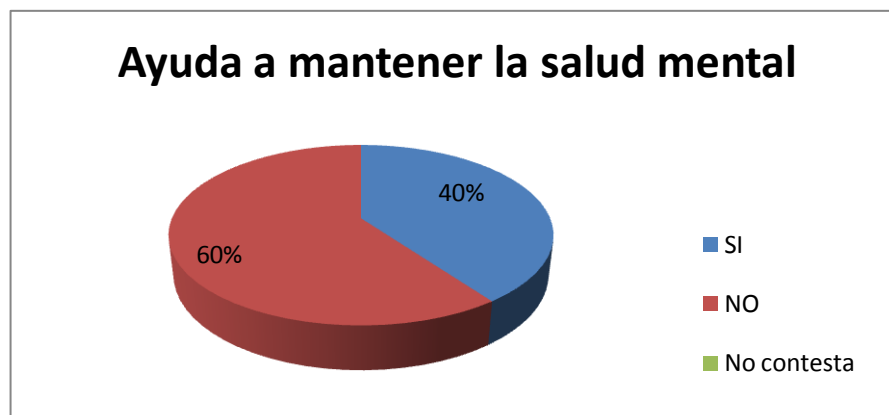
#### 4. Es disposición de la ley?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Empresarial el 90% cree que no es disposición de la ley tener a un psicólogo en las instituciones empresariales y el 10% cree que si lo es.

#### 5. ¿Ayuda a mantener la salud mental?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en Área Empresarial el 60% cree que no puede ayudar a mantener la salud mental dentro de la institución el 40% cree que si.

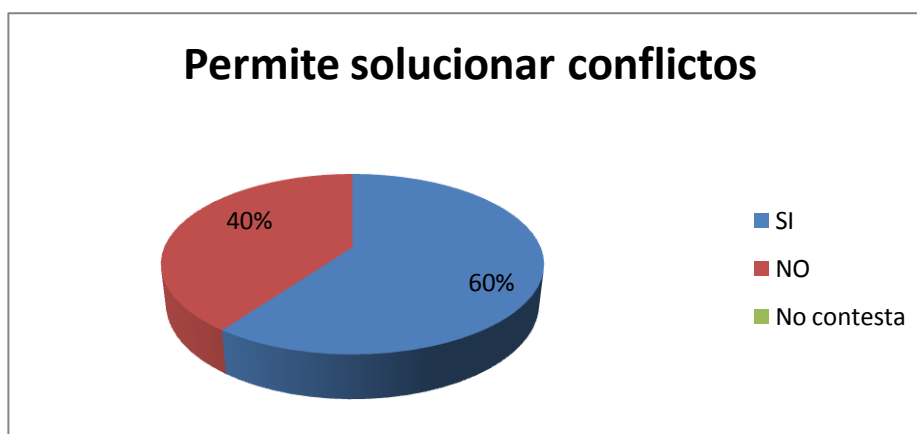
## 6. ¿Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De las 10 encuestas realizadas el 70 % cree que el Psicólogo no ayuda a cumplir los objetivos en la institución, el 30% cree que si.

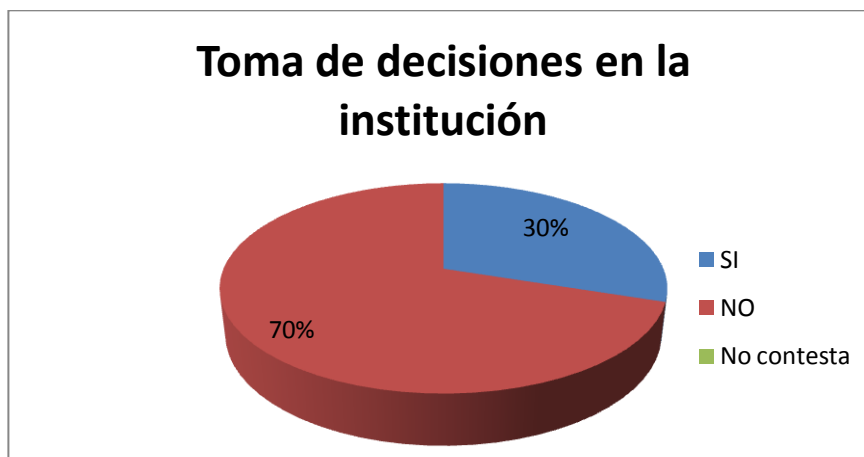
## 7. ¿Permite solucionar conflictos?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el área empresarial el 60% cree que el Psicólogo si permite solucionar conflictos, el 40% no.

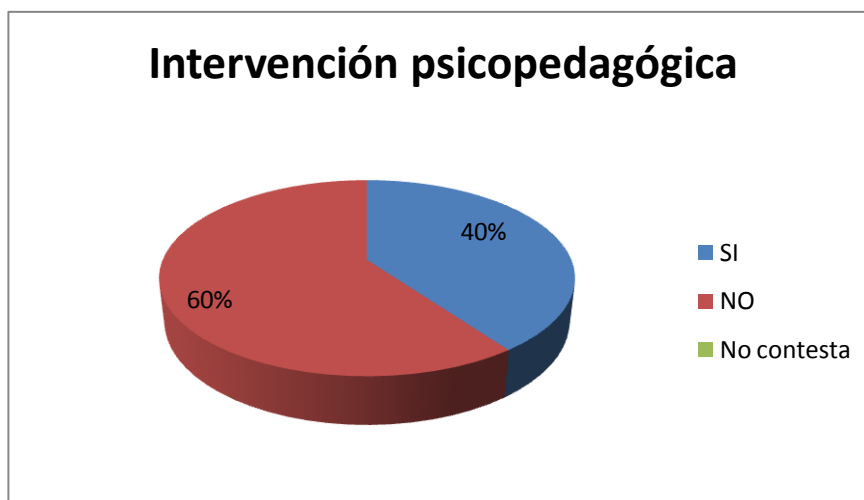
## 8. ¿Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el área empresarial el 70% cree el Psicólogo no ayuda en la toma de decisiones en la institución y el 30% cree si.

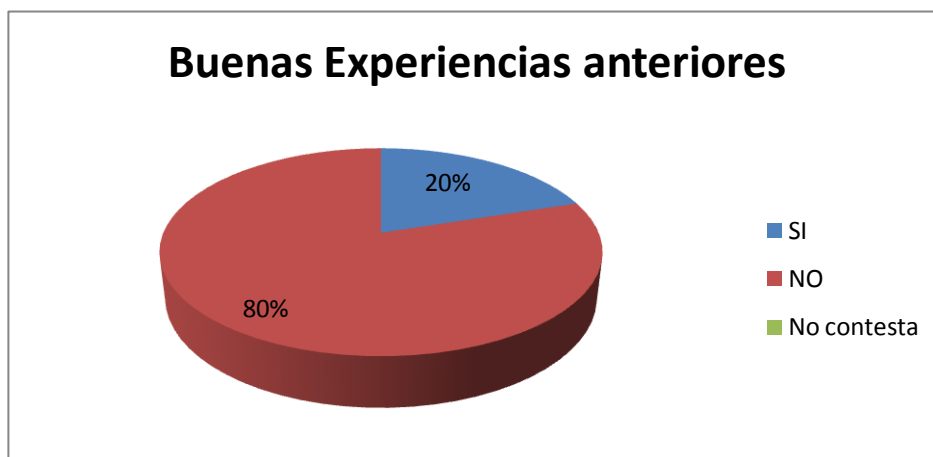
## 9. ¿Ayuda a la intervención psicopedagógica?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el área empresarial el 60% cree que el Psicólogo NO ayuda en la intervención psicopedagógica y el 40% cree que si.

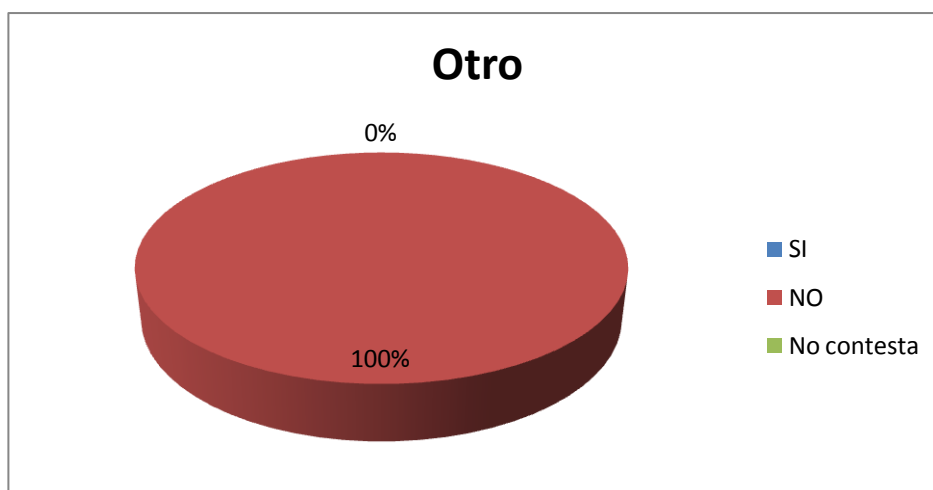
## 10. ¿Buenas experiencias anteriores?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De las 10 encuestas realizadas en el área empresarial el 80% afirma que no ha tenido buenas experiencias anteriores, el 20% si las ha tenido.

## 11. Otros ( Indique)



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el área empresarial el 100% no contesta sobre las razones adicionales de la importancia de contratar un Psicólogo en las instituciones.

## En el Área Empresarial

(Pregunta 3) 1. ¿Qué profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución?

Economistas			Comunicadores		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	0	0	SI	3	30
NO	10	100	NO	7	70
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
Administradores de Empresa			Ingenieros Comerciales		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	3	30	SI	3	30
NO	7	70	NO	7	70
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
Abogados			Psicólogos		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	1	10	SI	7	70
NO	9	90	NO	3	30
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
Trabajadores Sociales			Otros		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	2	20	SI	1	10
NO	8	80	NO	9	90
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Vanessa Zúñiga

De las 10 encuestas realizadas, el 100% cree que un Economista no podría cumplir con las competencias señaladas.

De las 10 encuestas realizadas, el 70% cree que un Administrador de Empresas no podría cumplir con las competencias señaladas el 30% cree que si.

De las 10 encuestas realizadas, el 90% cree que un Abogado no podría cumplir con las competencias señaladas el 10% cree que si.



De las 10 encuestas realizadas, el 80% cree que un Trabajador Social no podría cumplir con las competencias señaladas el 20% cree que si.

De las 10 encuestas realizadas, el 70% cree que un Comunicador no podría cumplir con las competencias señaladas el 30% cree que si.

De las 10 encuestas realizadas, el 70% cree que un Ingeniero Comercial no podría cumplir con las competencias señaladas el 30% cree que si.

De las 10 encuestas realizadas, el 70% cree que un Psicólogo si podría cumplir con las competencias señaladas el 30% cree que no.

De las 10 encuestas realizadas, el 90% no contesta en cuanto a proponer un profesional adicional a los mencionados que pueda cumplir con las competencias mencionadas, el 10% afirma que estas competencias las puede realizar el especialista de cada área.

### En el Área Empresarial

**(Pregunta 4) ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De las 10 encuestas realizadas en el Área Empresarial, el 90% no tiene psicólogos laborando en la institución el 10% si cuenta con psicólogo.

## En el Área Educativa

**(Pregunta 1) ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

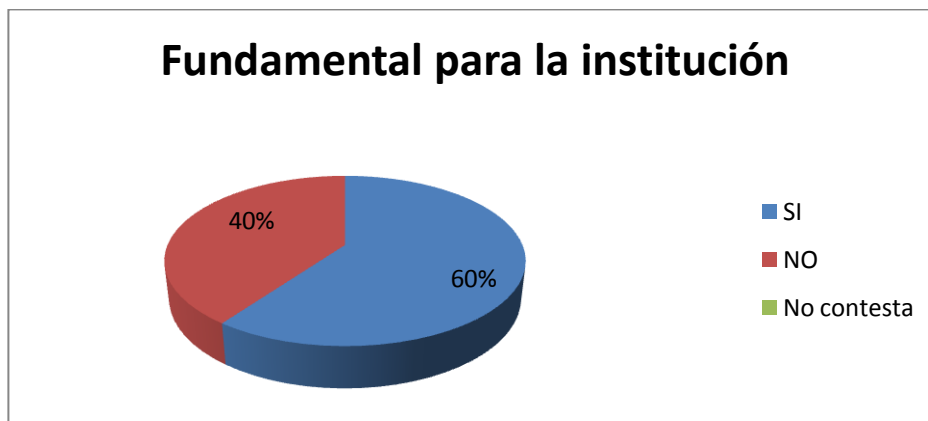
NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 90% cree que si es importante contratar a un psicólogo en la institución, el 10 % cree que no es necesario.

### 1. ¿Es fundamental para la institución?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 60% cree que si es fundamental el psicólogo para la institución, el 40 % no contesta porque se asume que no es importante.

## 2. ¿Mejora el rendimiento del personal?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 60% cree que el Psicólogo no mejora el rendimiento del alumno, el 40% no contesta se asume que no es importante.

## 3. ¿Posee áreas dedicadas a la Psicología?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 50% afirma que si cuenta con áreas dedicadas a la Psicología, el 50% no.

#### 4. ¿Es disposición de la ley?

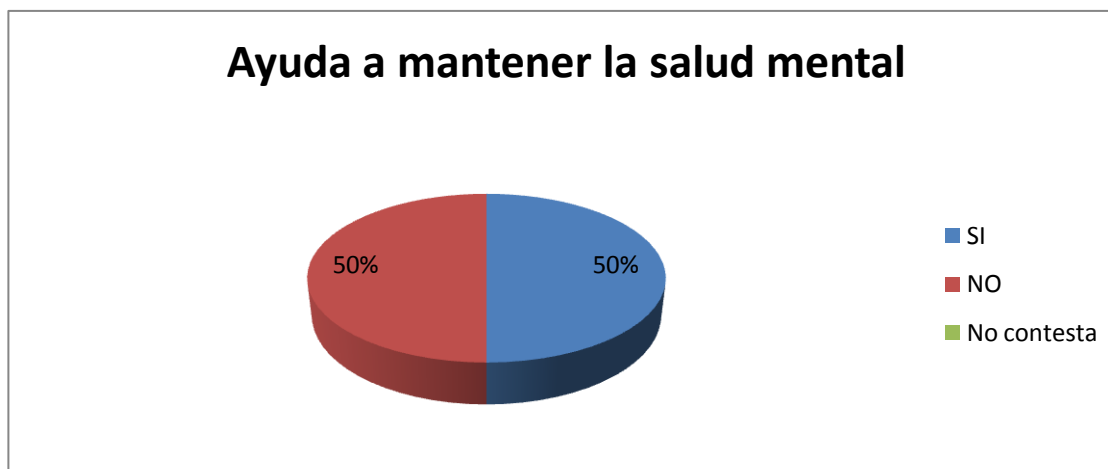


Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 50% afirma que si es disposición de la ley que exista un Psicólogo en la institución, el 50% afirma que no lo es.

#### 5. ¿Ayuda a mantener la salud mental?



Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 50% cree que el Psicólogo si ayuda a mantener la salud mental en los institución educativa, el 50% afirma que no.

## 6. ¿Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo?

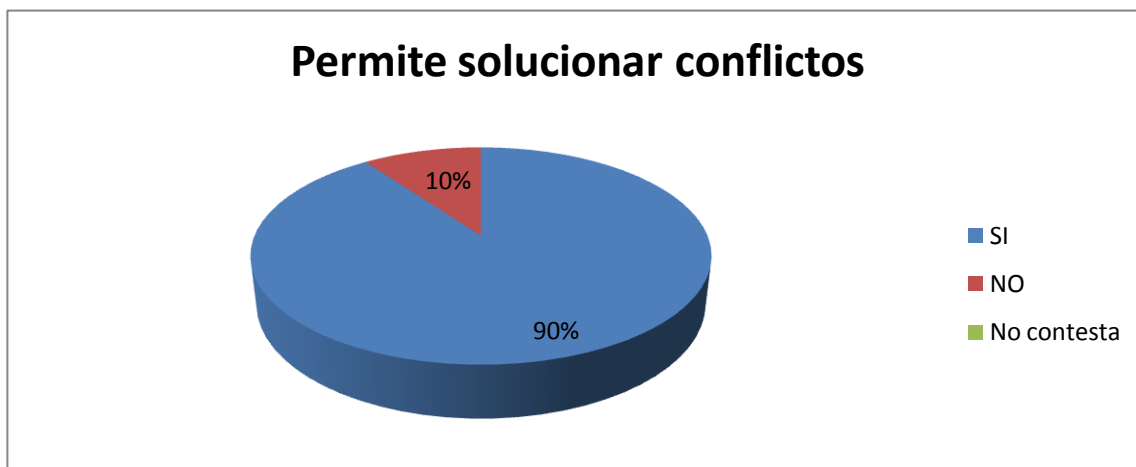


Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Empresarial el 60% cree el Psicólogo no ayuda a alcanzar los objetivos en la institución educativa, el 40% afirma que si.

## 7. ¿Permite solucionar conflictos?

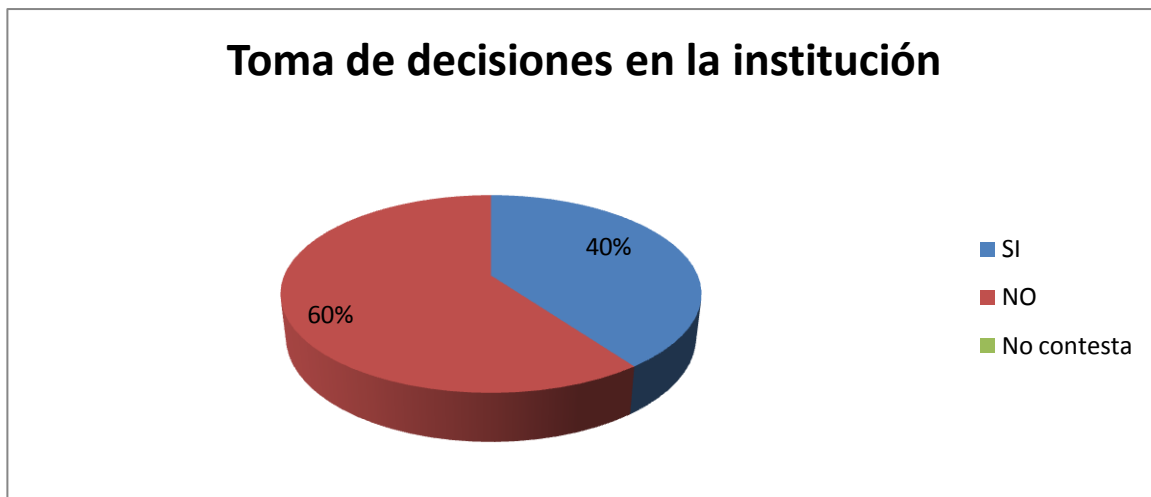


Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 90% cree el Psicólogo si permite solucionar conflictos a nivel educativo, el 10% cree que no.

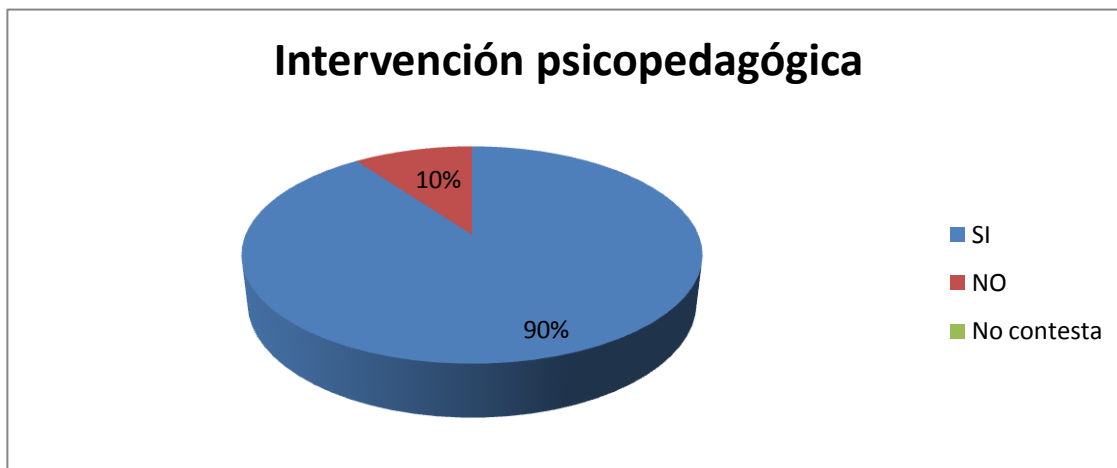
## 8. ¿Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 60% cree que el Psicólogo no aporta en la toma de decisiones en la institución educativa, el 40% cree que si.

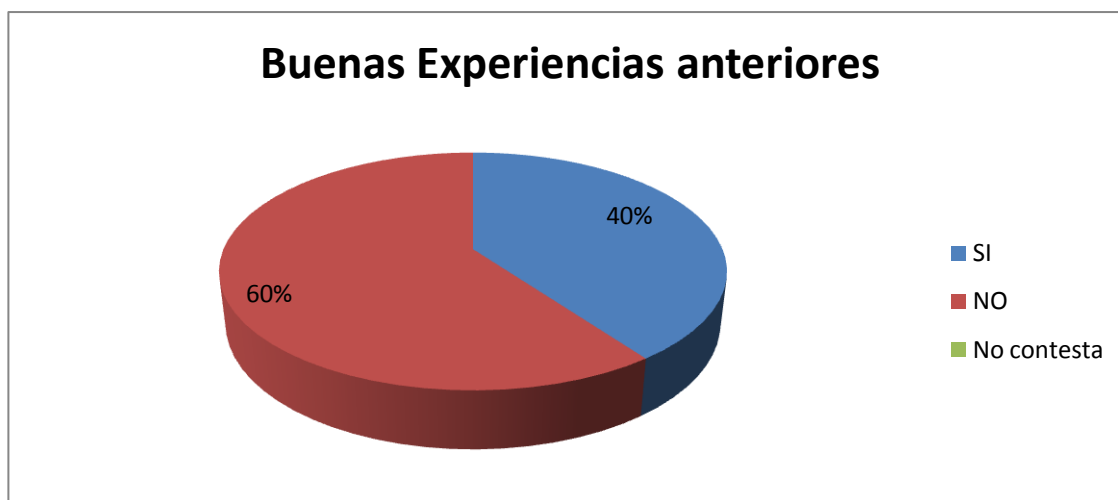
## 9. ¿Ayuda a la intervención psicopedagógica?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 90% cree que el Psicólogo si ayuda a la intervención psicopedagógica, el 10% cree que no.

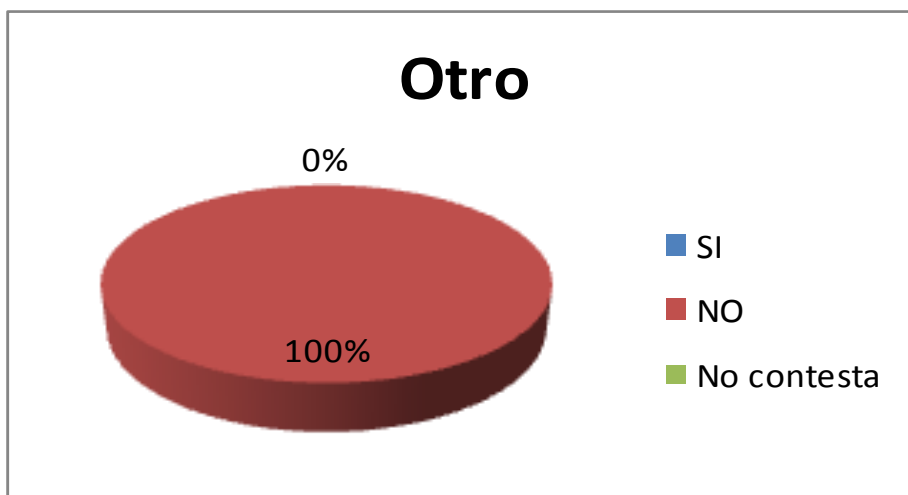
## 10. ¿Buenas experiencias anteriores?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 60% afirma que no ha tenido buenas experiencias anteriores con Psicólogos, el 40% si ha tenido buenas experiencias.

## 11. Otros (Indique)



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 100% no contesta en cuanto a dar una razón adicional sobre decidir porque si hay la necesidad de un psicólogo.

## ÁREA EDUCATIVA

Pregunta 3) 1. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.

Profesores			Consejeros		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	5	50	SI	1	10
NO	5	50	NO	9	90
TOTAL	10	100	TOTAL	10	100
Orientadores			Psicólogos		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	8	80	SI	9	90
NO	2	20	NO	1	10
TOTAL	10	100	TOTAL	10	100
Religiosos, Religiosas			Otro		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	2	20	SI	1	10
NO	8	80	NO	9	90
TOTAL	10	100	TOTAL	10	100

Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Vanessa Zúñiga

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 50% afirma que un Profesor puede cumplir con las competencias requeridas, el 50% cree que no.

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 80% afirma que un Orientador si puede cumplir con las competencias requeridas, el 20% cree que no.

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 80% afirma que un Religioso puede cumplir con las competencias requeridas, el 20% cree que no.

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 90% afirma que un Consejero puede cumplir con las competencias requeridas, el 10% cree que no.

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 90% afirma que un Psicólogo si puede cumplir con las competencias requeridas, el 10% cree que no.

De 10 encuestas realizadas en el Área Educativa el 10% da una opción adicional para indicar que otro profesional de los expuestos pueda cumplir con las competencias mencionadas, el 90% cree que estas competencias las puede realizar un Trabajador Social.



## En el Área Educativa

**(Pregunta 4) Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas al Área Educativa el 100% afirma tener psicólogos dentro de la institución.

## En el Área de Salud Mental

**(Pregunta 1) ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

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

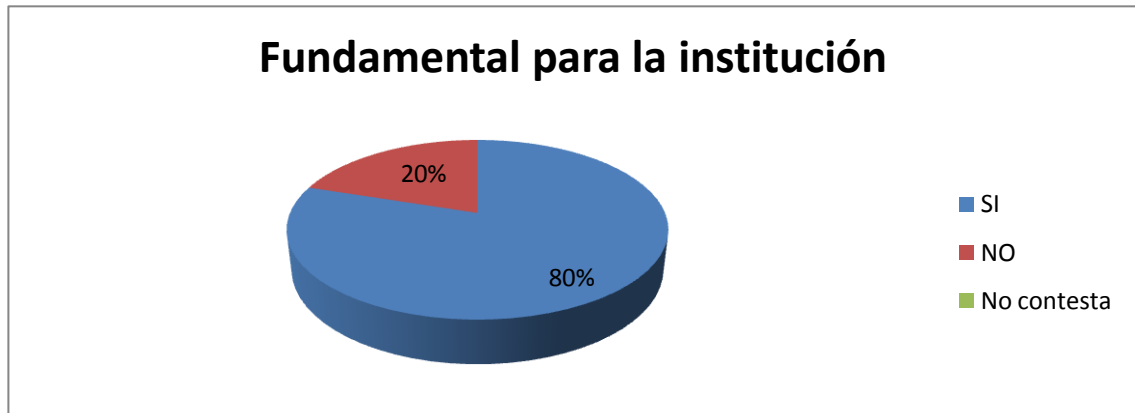


Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 90% cree que si hay necesidad de psicólogos.

## Porque Si

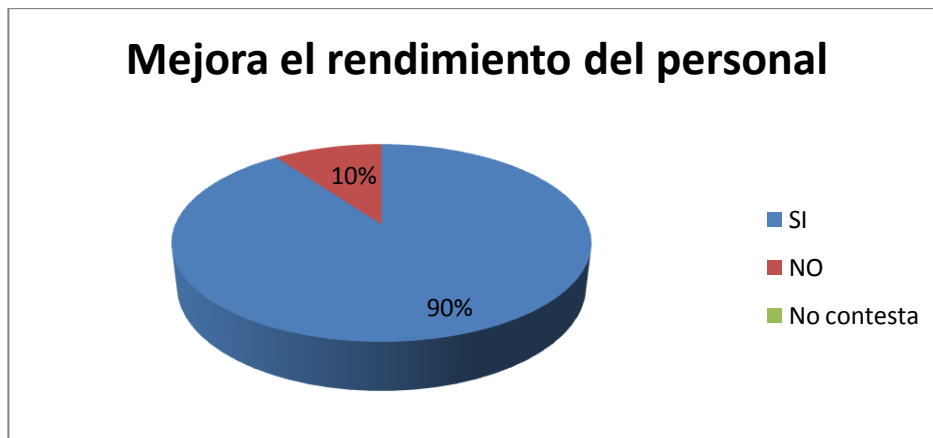
### 1. ¿Es fundamental para la institución?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 80% cree que el Psicólogo si es fundamental para institución el 20% cree que no.

### 2. ¿Mejora el rendimiento del personal?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 90% afirma que el Psicólogo mejora el rendimiento del personal, el 10% cree que no.

### 3. ¿Posee áreas dedicadas a la psicología?



Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 60% afirma que posee áreas dedicadas a la Psicología, el 40% no las tiene.

### 4. ¿Es disposición de la ley?

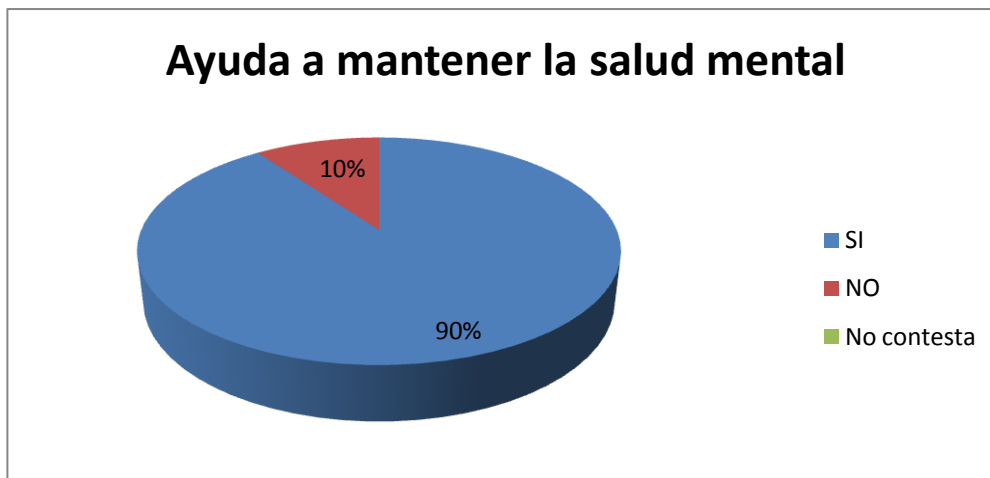


Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 60% afirma que tener trabajando a un Psicólogo es disposición de la ley, el 40% afirma que no.

### 5. ¿Ayuda a mantener la salud mental?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 90% cree que el Psicólogo si ayuda a mantener la salud mental.

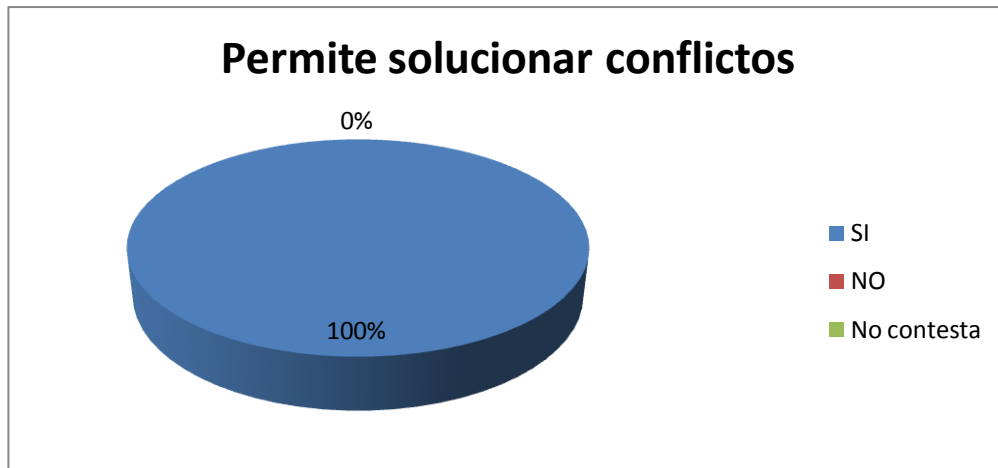
### 6. ¿Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 100% cree el psicólogo permite alcanzar objetivos de la institución.

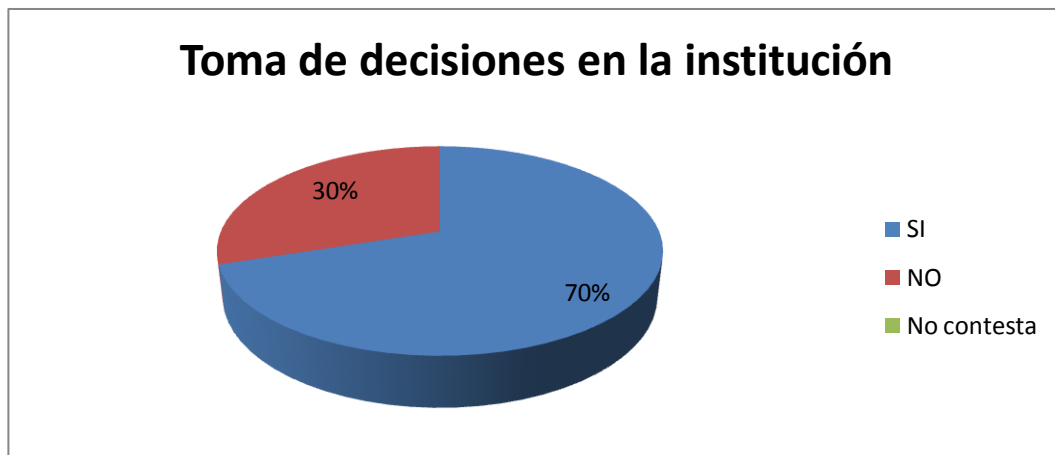
### 7. ¿Permite solucionar conflictos?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 100% cree que el Psicólogo permite solucionar conflictos.

### 8. ¿Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 70% afirma que el Psicólogo ayuda en la toma de decisiones dentro de la institución, el 30% cree que no.

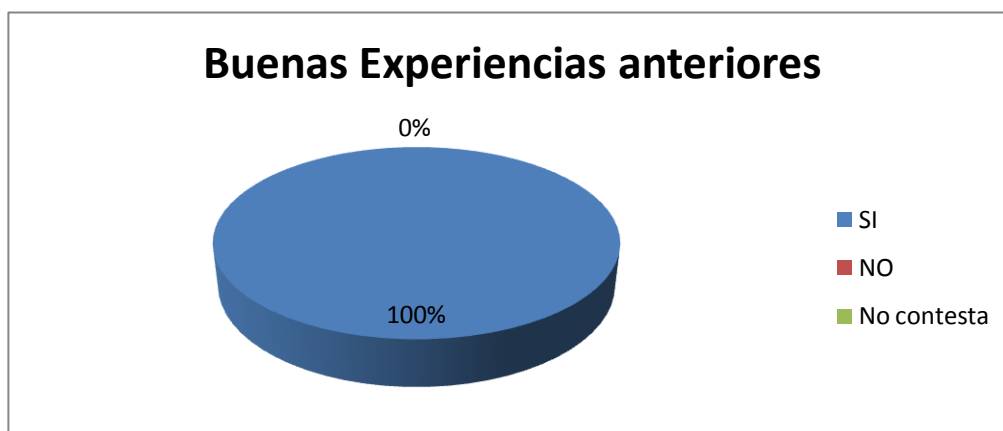
## 9. ¿Ayuda en la interpretación psicopedagógica?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental, 90% cree que el Psicólogo si ayuda en la intervención psicopedagógica, el 10% cree que no.

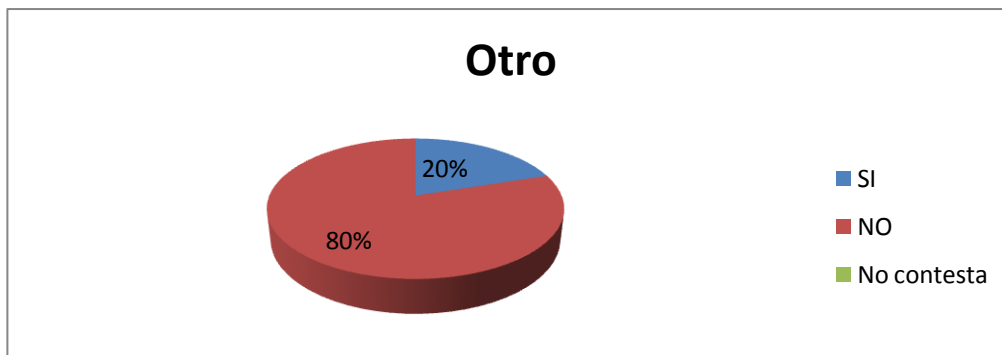
## 10. Buenas experiencias anteriores



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 100% afirma haber tenido buenas experiencias anteriores.

## 11. Otros



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 80% no dio una respuesta adicional porque considera importante la contratación de un psicólogo el 10% considera que importante también por el cuidado de los enfermos y porque forma parte de equipo interdisciplinario.

### En el Área de Salud Mental

#### (Pregunta 3)

1. ¿Qué profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución?

Psiquiatras			Enfermeras		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	3	30	SI	1	10
NO	7	70	NO	9	90
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
Terapeutas Vivenciales			Psicólogos		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	1	10	SI	9	90
NO	9	90	NO	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
Médicos			Otro		
Opción	Fr	%	Opción	Fr	%
SI	2	20	SI	0	0
NO	8	80	NO	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Vanessa Zúñiga

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 70% afirma que un Psiquiatra no puede cumplir con las competencias señaladas, el 30% cree que si.

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 90% afirma que un Terapeuta Vivencial no puede cumplir con las competencias requeridas, el 10% cree que si.

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 80% afirma que un Médico no puede cumplir con las competencias requeridas, el 20% cree que si.

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 90% afirma que una Enfermera no puede cumplir con las competencias requeridas, el 10% cree que si.

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 90% afirma que el Psicólogo puede cumplir con las competencias requeridas, el 10% cree que no.

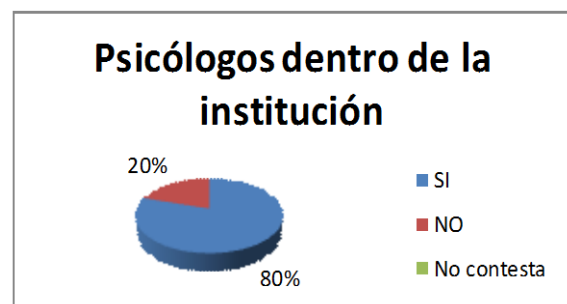
De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 100% no da una opción adicional para indicar que otro profesional de los expuestos pueda cumplir con las competencias mencionadas.

### En el Área de Salud Mental

#### (Pregunta 4)

¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

3.1		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	2	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas en el Área de Salud Mental el 80% tiene trabajando psicólogos dentro de la institución el 20% no tiene pero cabe resaltar que son Clínicas que tienen la necesidad de un Psicólogo prestando sus servicios a los pacientes que necesitan ayuda.



## En el Área Alternativa

### (Pregunta 1)

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

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

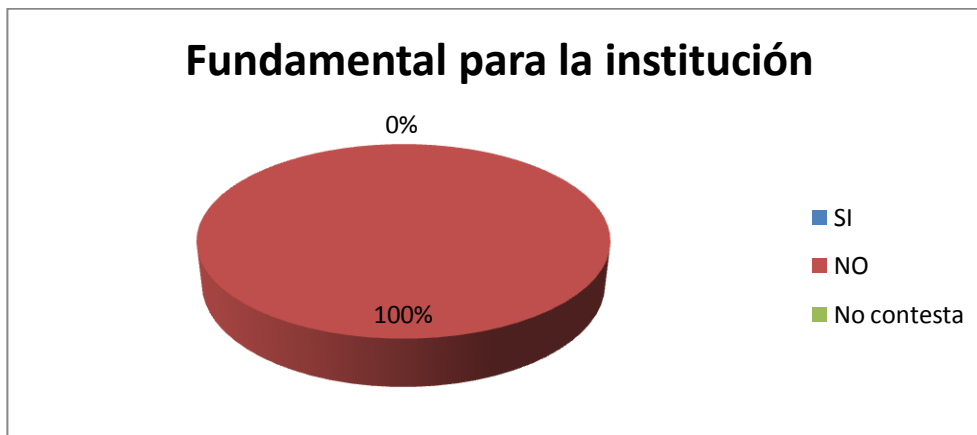


Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 80% cree sí que hay necesidad de psicólogos en las instituciones, el 20% cree lo contrario.

### Porque Si

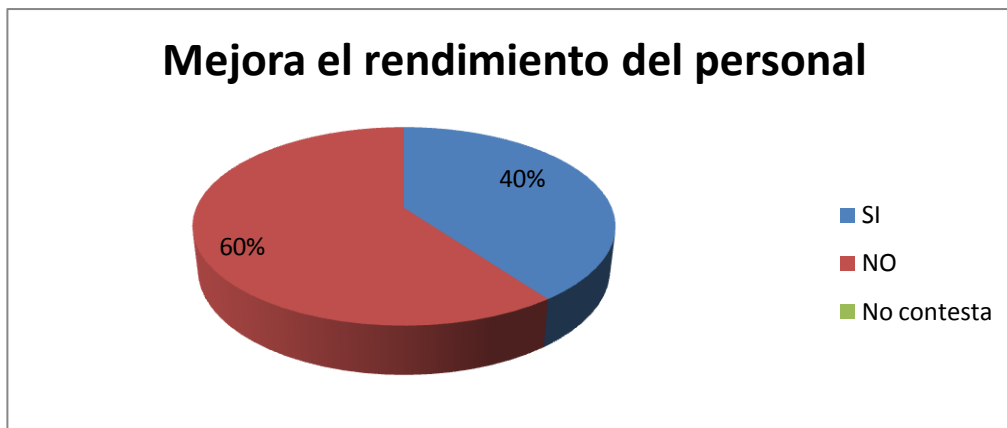
#### 1. ¿Es fundamental para la institución?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 100% cree que no es fundamental para la institución.

## 2. ¿Mejora el rendimiento del personal?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 60% cree que no mejora el rendimiento del personal, el 40% cree que si.

## 3. ¿Posee áreas dedicadas a la psicología?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 100% no posee áreas dedicadas a la psicología.

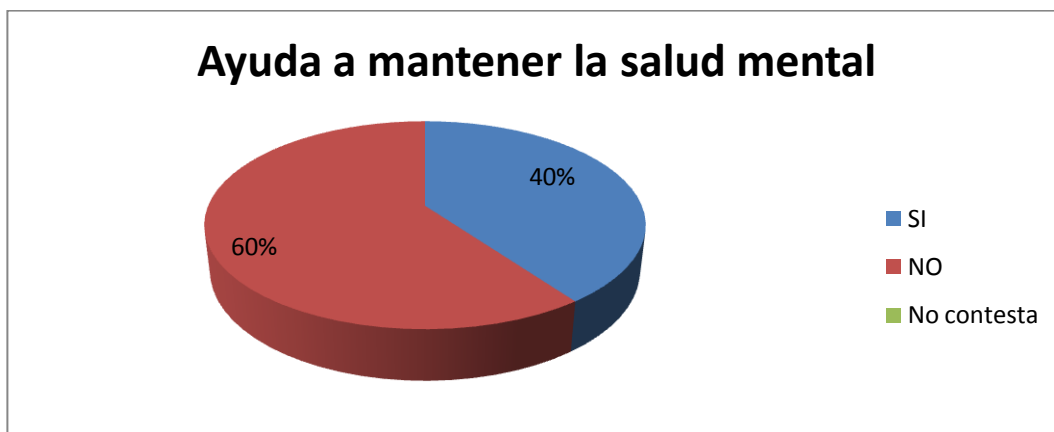
#### 4. ¿Es disposición de la ley?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 100% afirma que el Psicólogo no es disposición de la ley.

#### 5. ¿Ayuda a mantener la salud mental?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 60% cree que el Psicólogo no ayuda a mantener la salud mental, el 40% cree que si.

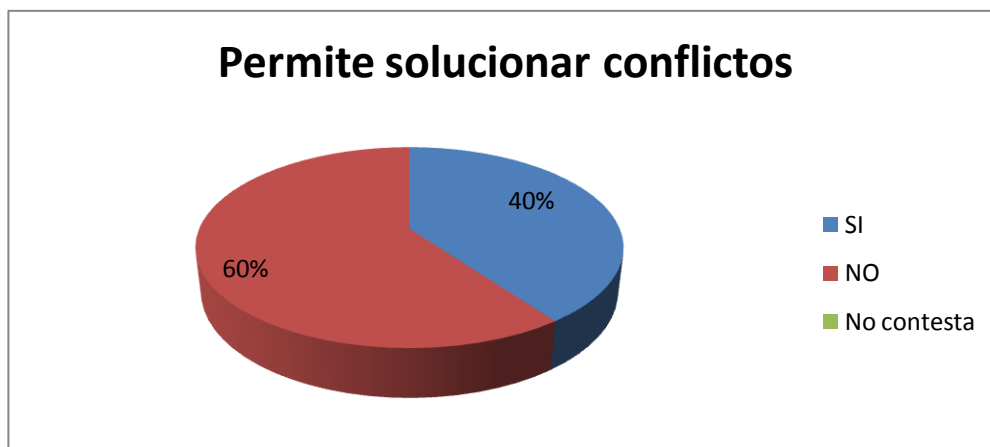
## 6. ¿Permite alcanzar los objetivos de la institución?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 80% cree que el Psicólogo no ayuda a alcanzar los objetivos de la institución, el 20% cree que si.

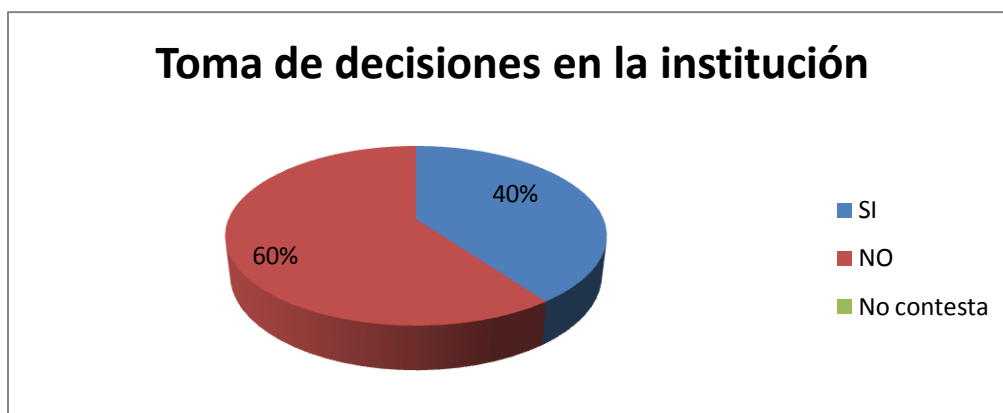
## 7. ¿Permite solucionar conflictos?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa, el 60% cree que Psicólogo no permite solucionar conflictos, el 40% cree que si.

### 8. ¿Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 60% cree que el Psicólogo no ayuda en la toma de decisiones de la institución, el 40% cree que si.

### 9. ¿Ayuda en la intervención psicopedagógica?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 80% cree que le Psicólogo no ayuda en la intervención psicopedagógica, el 20 cree que si.

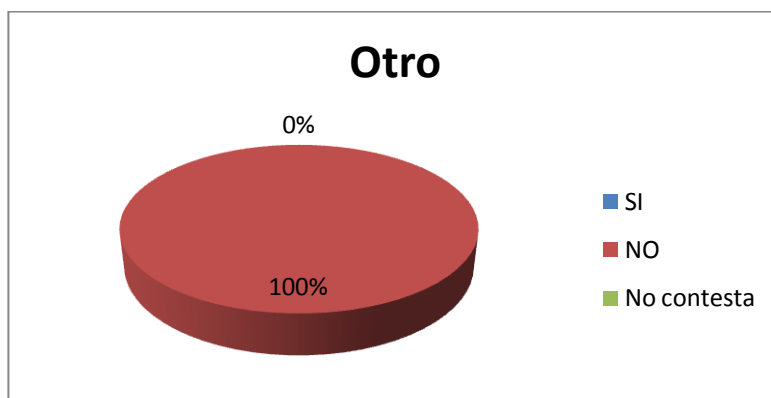
## 10. ¿Buenas experiencias anteriores?



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 100% no tiene experiencias anteriores sobre los servicios de Psicólogos en su empresa.

## 11. Otros



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

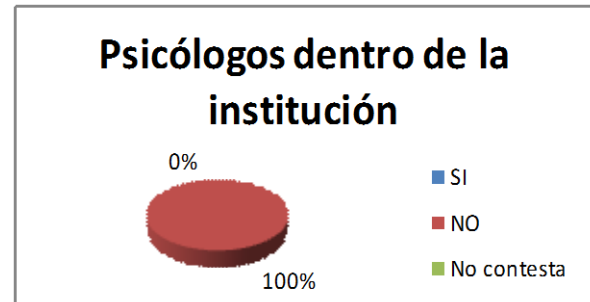
De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 100% no dio una razón adicional para la contratación de un psicólogo en su institución.

## En el Área Alternativa

### (Pregunta 4)

¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas en el Área Alternativa el 100% afirma no tener un Psicólogo trabajando en su institución.

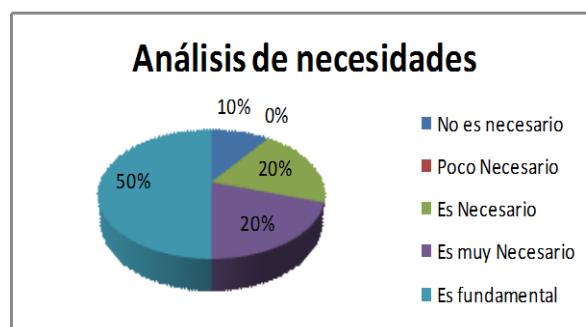
**(Pregunta 2) ¿Qué competencias se necesita en las instituciones?**

## Área Empresarial

### ESPECIFICACION DE OBJETIVOS

1.- Analizar las necesidades que tiene el cliente.

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



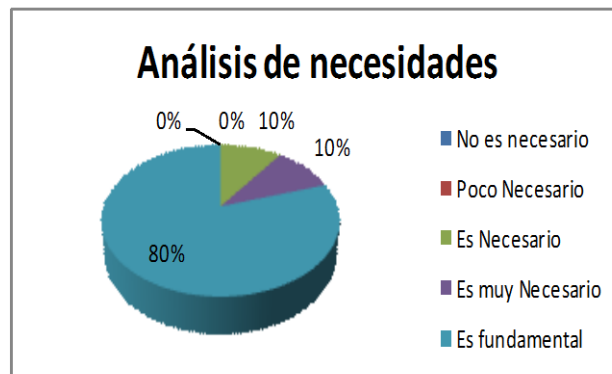
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental analizar las necesidades de los empleados, 20% cree que es muy necesario, el 20% que es necesario y el 10 % cree que no es necesario.

## Área Educativa

### 1.- Analizar las necesidades que tiene el cliente.

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



Fuente: Investigación de Campo

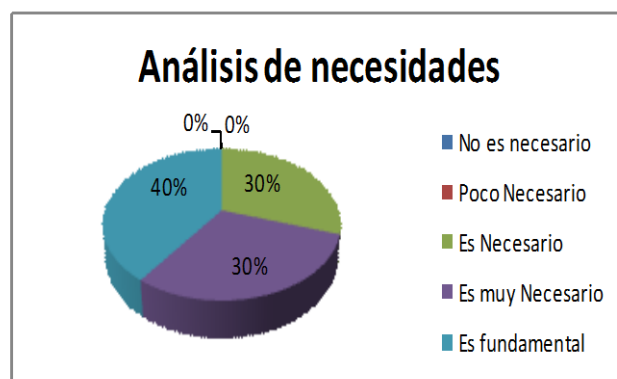
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 80% cree que si es fundamental analizar las necesidades de los estudiantes, 10% cree que es muy necesario y el 10% que es necesario.

## Área de Salud Mental

### 1.- Analizar las necesidades que tiene el cliente.

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



Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Julio Alvarado

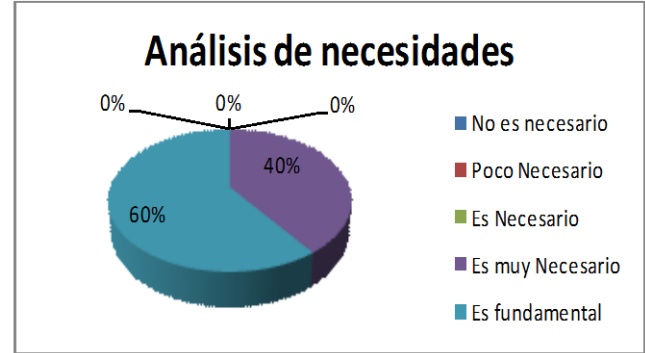
De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental analizar las necesidades de los pacientes, 30% cree que es muy necesario, el 30% que es necesario.



## Área Alternativa

### 1.- Analizar las necesidades que tiene el cliente.

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



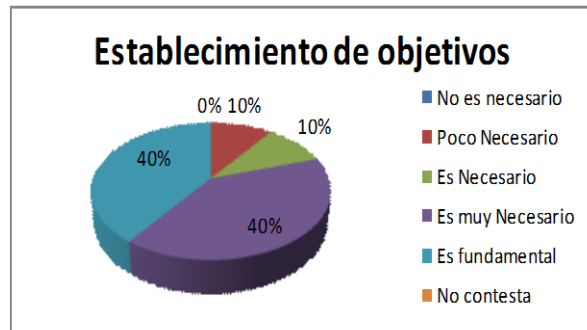
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental analizar las necesidades de los empleados y 40% cree que es muy necesario.

## Área Empresarial

### 2.- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

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



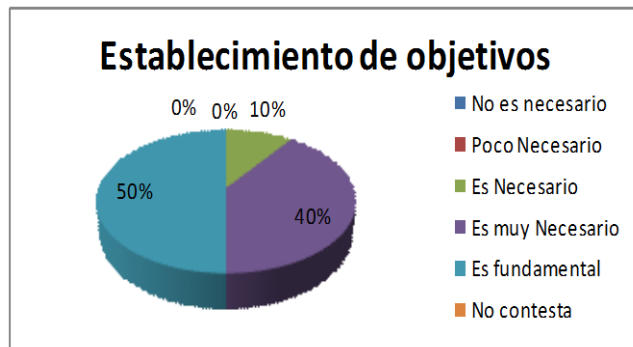
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental el establecimiento de los objetivos y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos, 40% cree que es muy necesario, el 10% que es necesario y el 10 % cree que es poco necesario.

## Área Educativa

### 2.- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

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



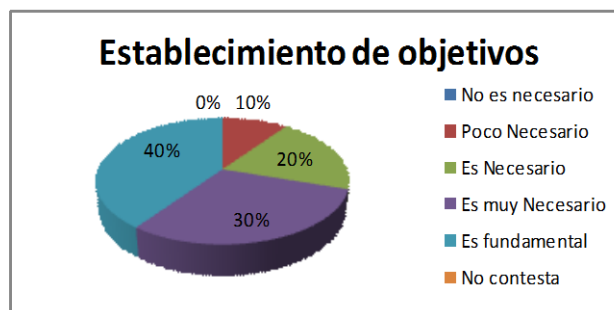
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental el establecimiento de los objetivos y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos, 40% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

### 2.- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

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



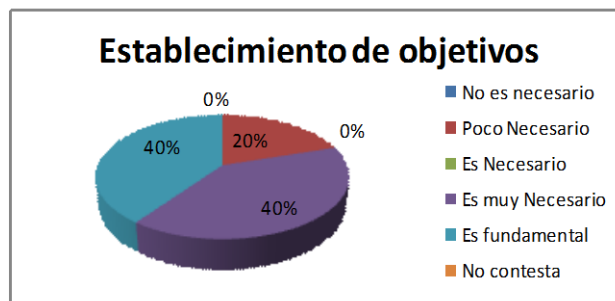
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental el establecimiento de los objetivos y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos, 30% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 10% cree que es poco necesario.

## Área Alternativa

### 2.- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

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



Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Julio Alvarado

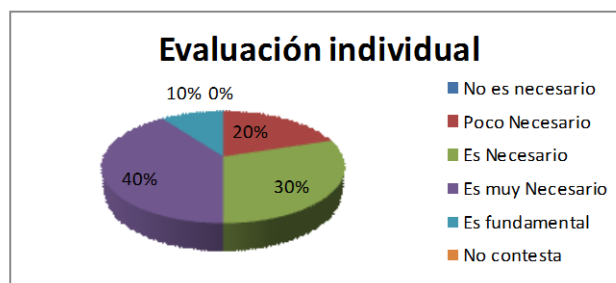
De 5 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental el establecimiento de los objetivos y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos, 40% cree que es muy necesario y el 20 % cree que es poco necesario.

## EVALUACIÓN

### Área Empresarial

### 3.- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevista y test.

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



Fuente: Investigación de Campo

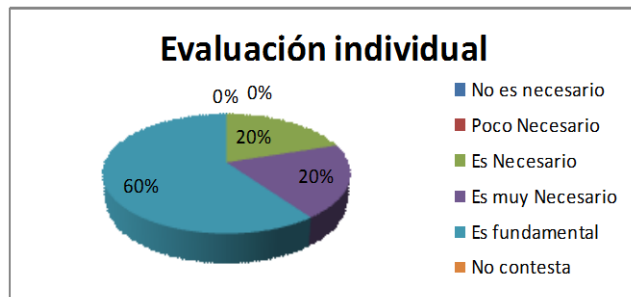
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 10% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, 40% cree que es muy necesario y el 30% que es necesario.

## Área Educativa

### 3.- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevista y test

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



Fuente: Investigación de Campo

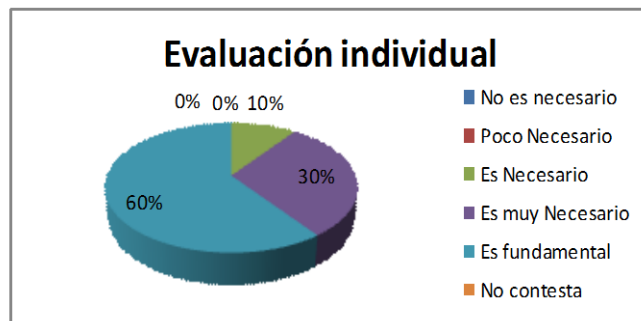
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, el 20% cree que es muy necesario y el 30% que es necesario.

## Área de Salud Mental

### 3.- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevista y test

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



Fuente: Investigación de Campo

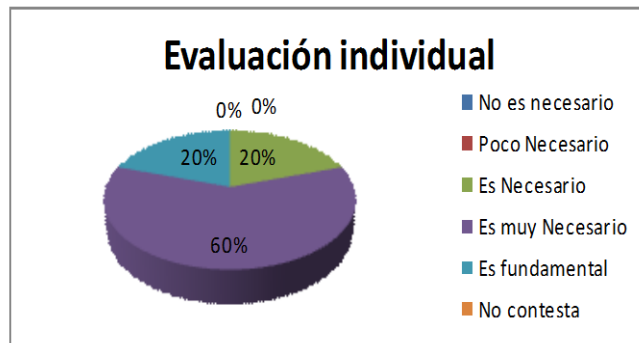
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, 30% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área Alternativa

### 3.- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevista y test

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



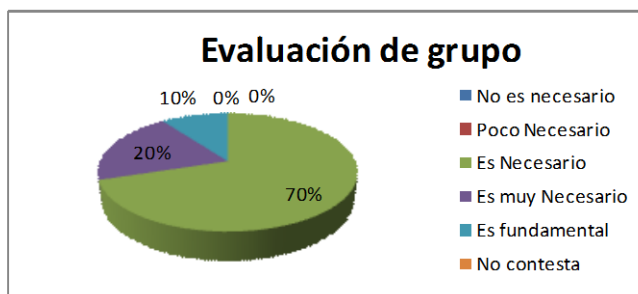
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, el 60% cree que es muy necesario y el 20% cree que es necesario.

## Área Empresarial

### 4.- Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevista y test.

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



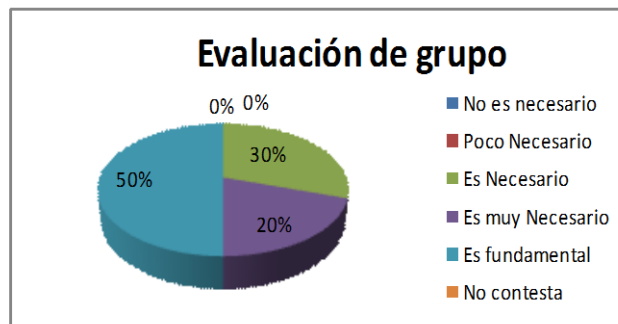
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 10% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test, el 20% cree que es muy necesario y el 70% cree que es necesario.

## Área Educativa

4.- Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevista y test.

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



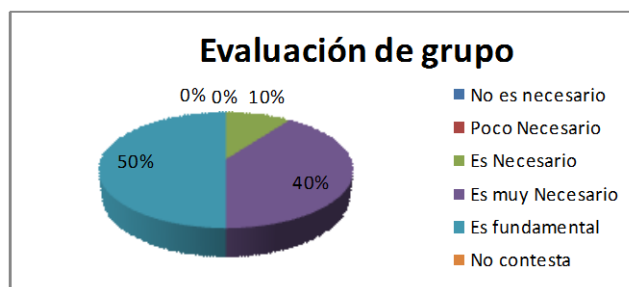
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test, el 20% cree que es muy necesario y el 30% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

4.- Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevista y test.

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



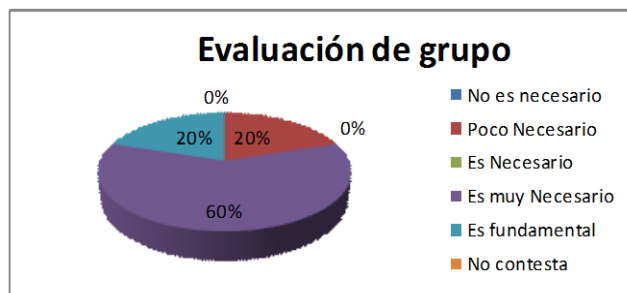
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test, el 40% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área Alternativa

4.- Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevista y test.

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



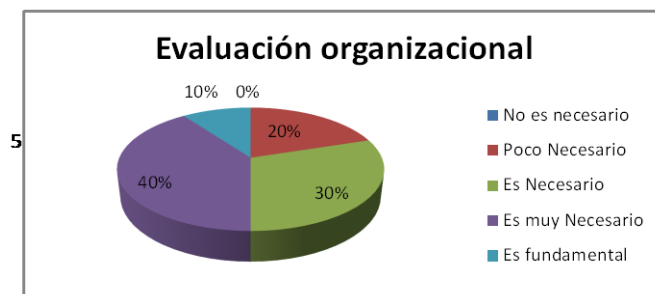
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test, el 60% cree que es muy necesario y el 20% cree que es poco necesario.

## Área Empresarial

5.- Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 10% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, test y otros métodos adecuados al servicio que solicita, el 40% cree que es muy necesario, el 30% cree que es necesario y el 20% cree que poco necesario.

## Área Educativa

5.- Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.

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



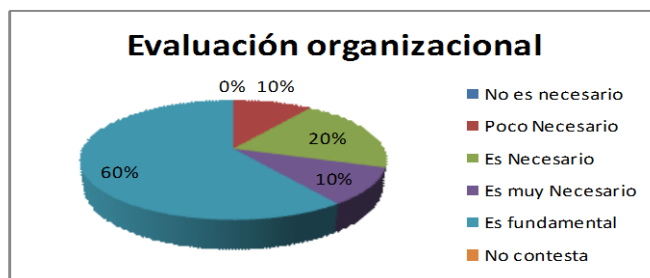
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, test y otros métodos adecuados al servicio que solicita, el 30% cree que es muy necesario, el 10% cree que es necesario y el 10% cree que poco necesario.

## Área de Salud Mental

5.- Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

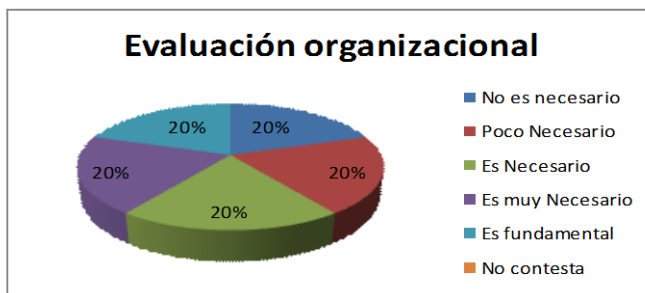
De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, test y otros métodos adecuados al servicio que solicita, el 40% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 10% cree que poco necesario.



## Área Alternativa

5.- Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.

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



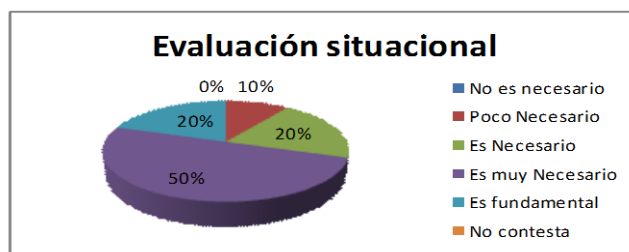
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, test y otros métodos adecuados al servicio que solicita, el 20% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario, el 20% cree que poco necesario y el 20% cree que no es necesario.

## Área Empresarial

6.- Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuadas en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

Evaluación situacional		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



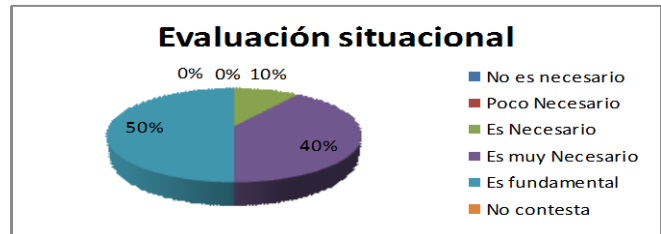
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, test y otros métodos adecuados al servicio que solicita, el 50% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 10% cree que poco necesario.

## Área Educativa

6.- Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuadas en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

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



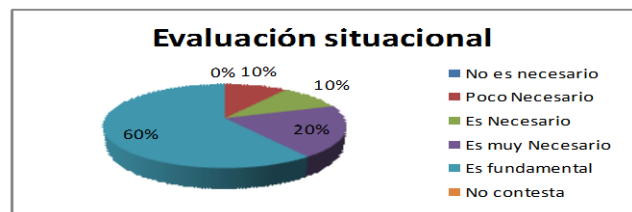
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, test y otros métodos adecuados al servicio que solicita, el 40% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

6.- Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuadas en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, test y otros métodos adecuados al servicio que solicita, el 20% cree que es muy necesario, el 10% cree que es necesario y el 10% cree que poco necesario.

## Área Alternativa

6.- Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuadas en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

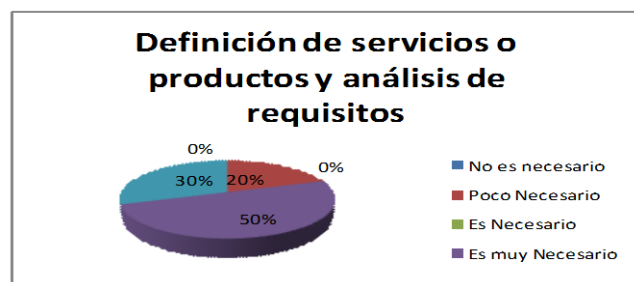
De 5 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental realizar evaluaciones a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, test y otros métodos adecuados al servicio que solicita, el 40% cree que es muy necesario y el 20% cree que es necesario.

## DESARROLLO

### Área Empresarial

7.- Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

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



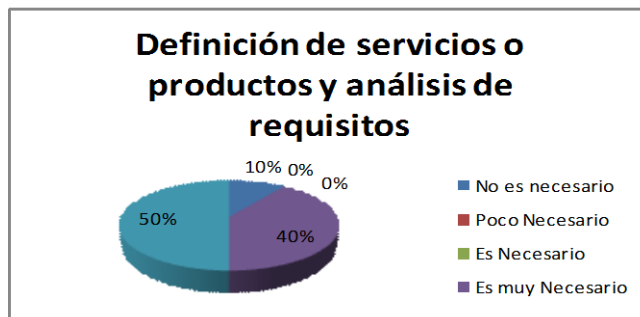
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 30% cree que si es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, el 50% cree que es muy necesario y el 20% cree que es poco necesario.

## Área Educativa

### 7.- Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

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



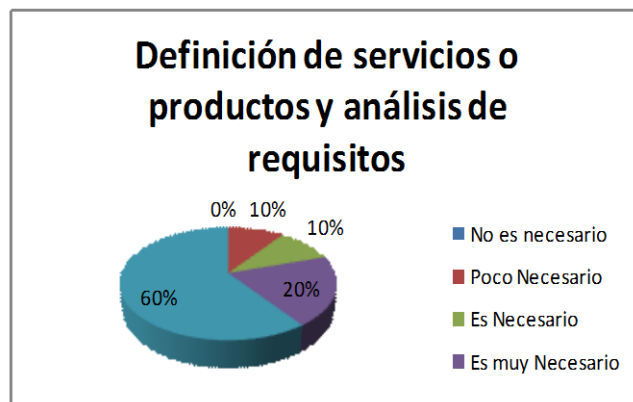
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, el 40% cree que es muy necesario y el 10% cree que no es necesario.

## Área de Salud Mental

### 7.- Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



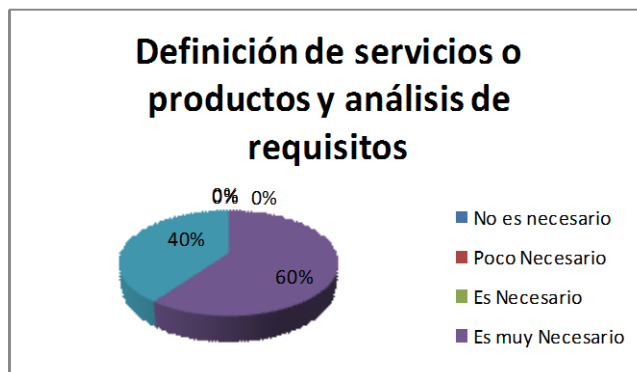
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, el 20% cree que es muy necesario, el 10% cree que es necesario y el 10% cree es poco necesario.

## Área Alternativa

### 7.- Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	2	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



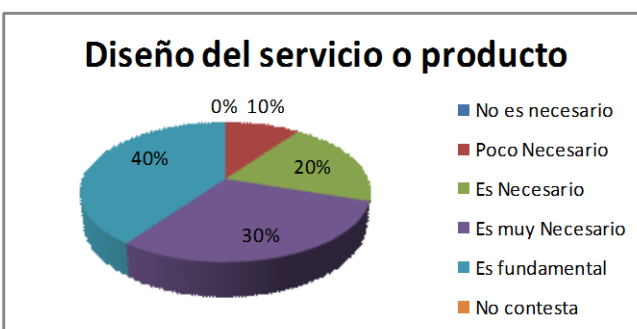
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios y el 60% cree que es muy necesario.

## Área Empresarial

### 8.- Diseñar o adaptar servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

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



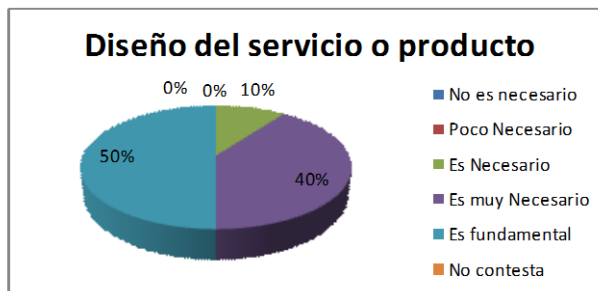
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten, el 30% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 10% cree es poco necesario.

## Área Educativa

### 8.- Diseñar o adaptar servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

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



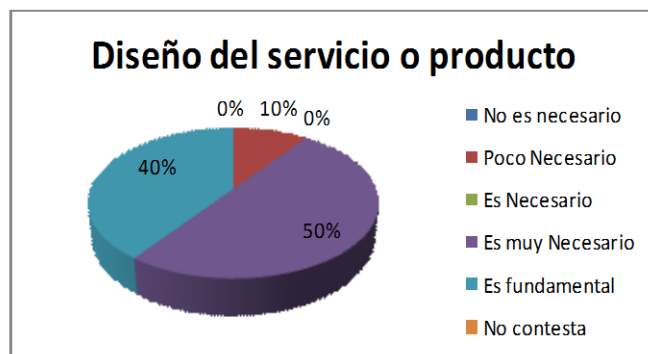
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, el 40% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

### 8.- Diseñar o adaptar servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

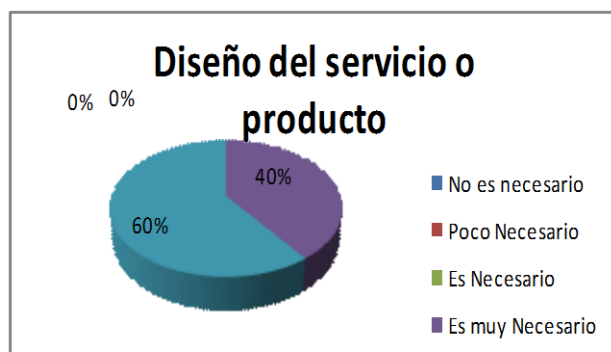
De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, el 50% cree que es muy necesario y el 10% cree es poco necesario.

## Área Alternativa

### 8.- Diseñar o adaptar servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

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

8



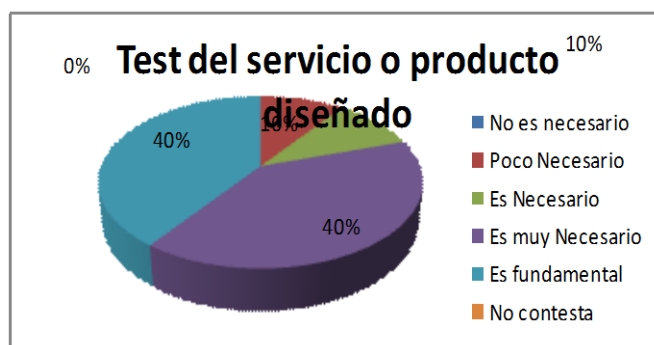
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios y el 40% cree que es muy necesario.

## Área Empresarial

### 9.- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.

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



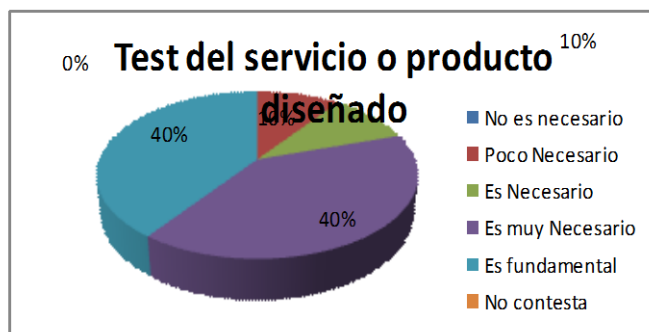
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental realizar pruebas de servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, el 40% cree que es muy necesario, el 10% cree que es necesario y el 10% cree es poco necesario.

## Área Educativa

9.- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.

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



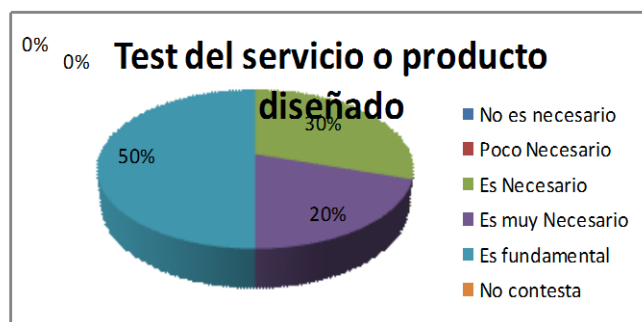
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental realizar pruebas de servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, el 40% cree que es muy necesario, el 10% cree que es necesario y el 10% cree es poco necesario.

## Área de Salud Mental

9.- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

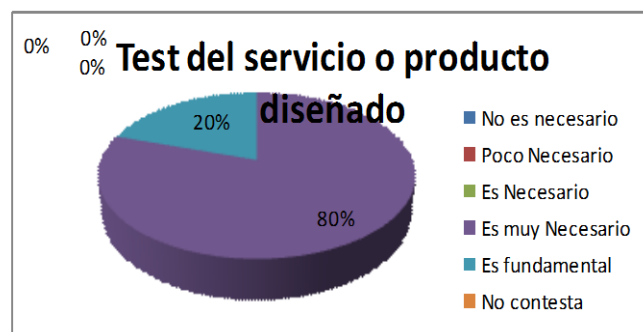
De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental realizar pruebas de servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, el 20% cree que es muy necesario y el 30% cree que es necesario.



## Área Alternativa

9.- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.

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



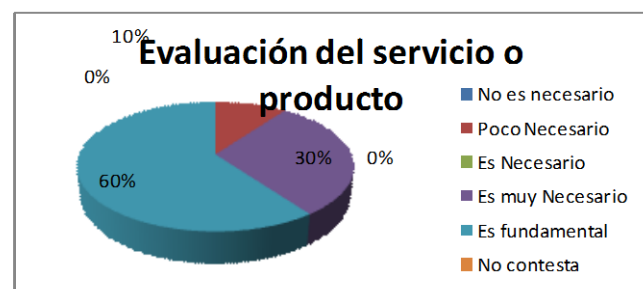
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental realizar pruebas de servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características y el 80% cree que es muy necesario.

## Área Empresarial

10.- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.

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



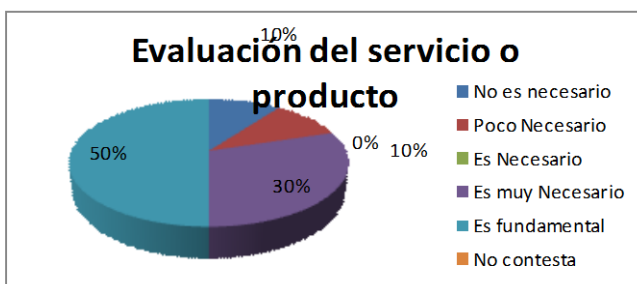
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad del uso, costos y otros aspectos relevantes, el 30% cree que es muy necesario y el 10% cree que es poco necesario.

## Área Educativa

**10.- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.**

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



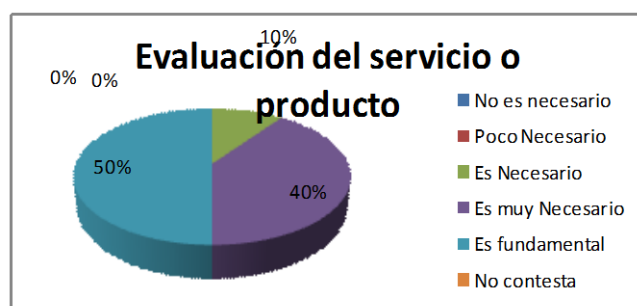
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad del uso, costos y otros aspectos relevantes, el 30% cree que es muy necesario, el 10% cree que es poco necesario y el 10% cree que no es necesario.

## Área de Salud Mental

**10.- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.**

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



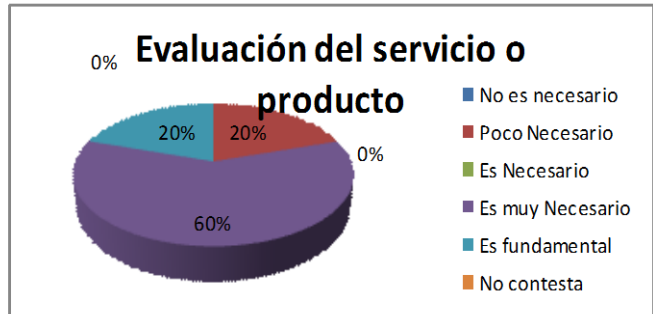
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad del uso, costos y otros aspectos relevantes, el 40% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área Alternativa

**10.- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.**

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

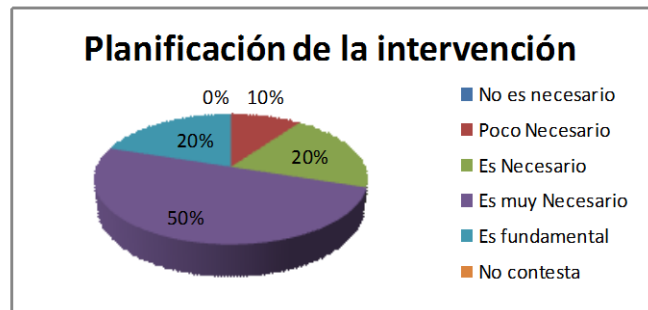
De 5 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad del uso, costos y otros aspectos relevantes, el 60% cree que es muy necesario y el 20% cree que es poco necesario.

## INTERVENCIÓN

### Área Empresarial

**11.- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos**

Planificación de la intervención		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

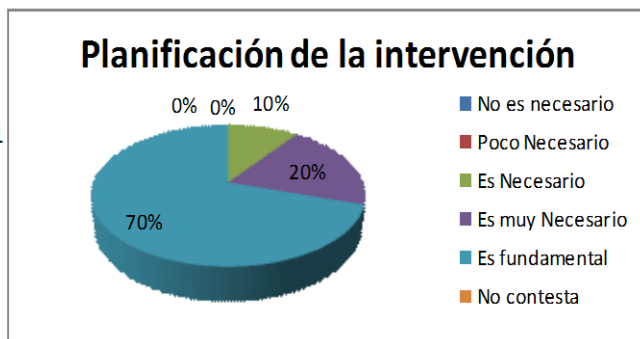
De 10 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental desarrollar un plan de intervención para conseguir objetivos, el 50% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 10% cree que es poco necesario.

## Área Educativa

### 11.- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos

Planificación de la intervención		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

11



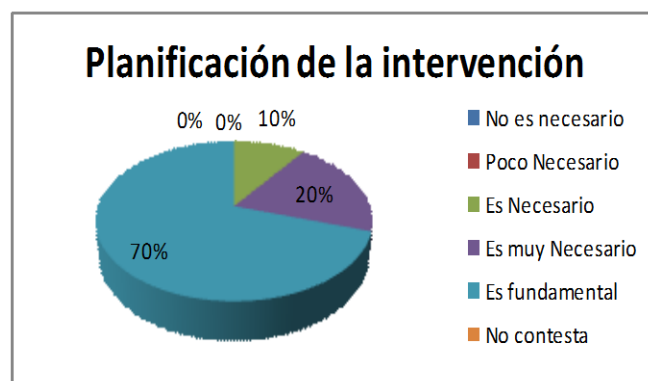
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 70% cree que si es fundamental desarrollar un plan de intervención para conseguir objetivos, el 20% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

### 11.- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos

Planificación de la intervención		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



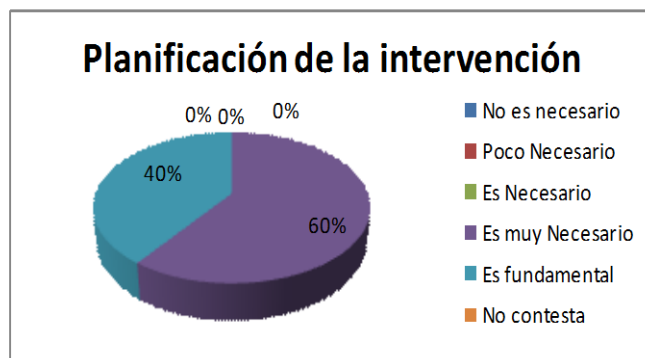
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 70% cree que si es fundamental desarrollar un plan de intervención para conseguir objetivos, el 20% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área Alternativa

### 11.- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos

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



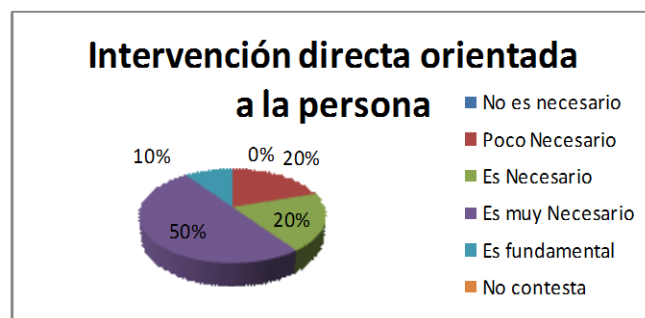
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental desarrollar un plan de intervención para conseguir objetivos y el 60% cree que es muy necesario.

## Área Empresarial

### 12.- Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.

Intervención directa orientada a la persona		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

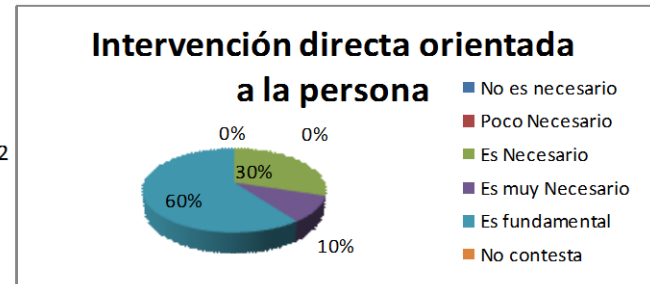
De 10 encuestas realizadas el 10% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención, el 50% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 20% cree que es poco necesario.

## Área Educativa

12.- Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

12



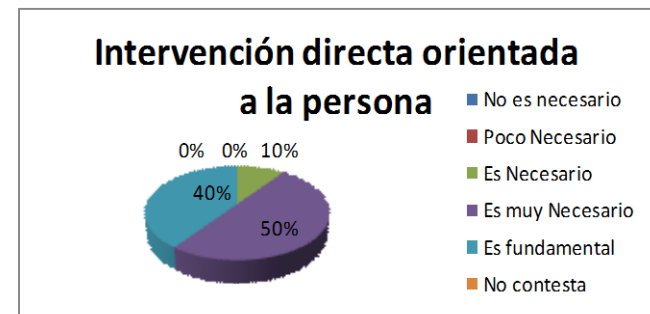
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención, el 10% cree que es muy necesario y el 30% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

12.- Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.

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



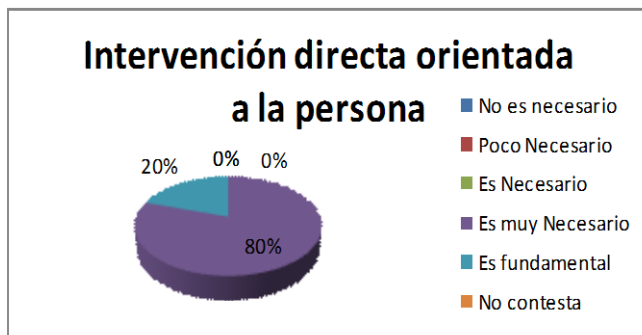
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención, el 50% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área Alternativa

12.- Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o mas individuos de acuerdo con el plan de intervención.

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



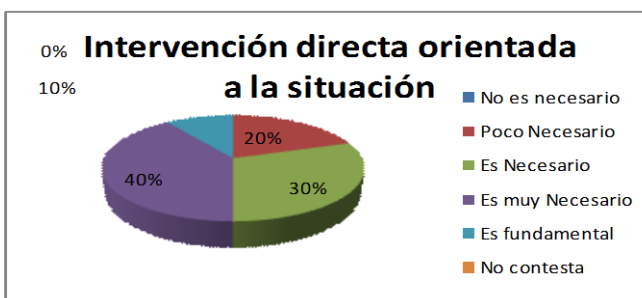
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención y el 80% cree que es muy necesario.

## Área Empresarial

13.- Aplicar método de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución

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



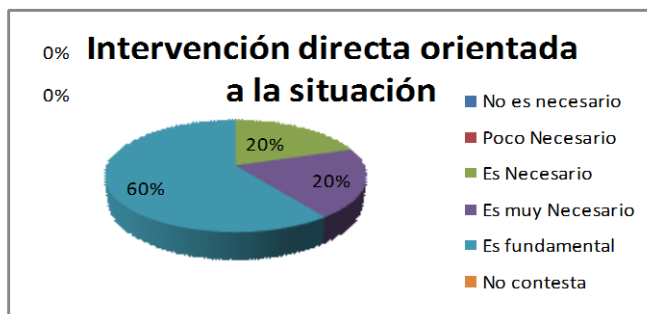
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 10% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución, el 40% cree que es muy necesario, el 30% cree que es necesario y el 20% cree es poco necesario

## Área Educativa

13.- Aplicar método de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución

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



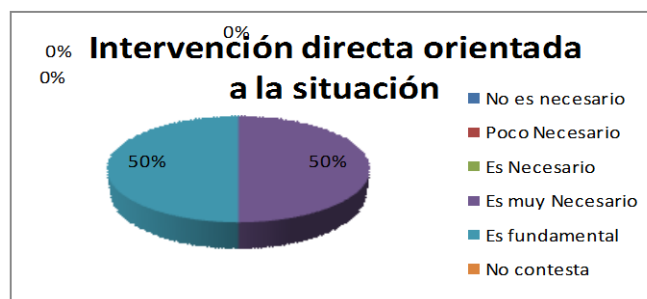
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución, el 20% cree que es muy necesario y el 20% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

13.- Aplicar método de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

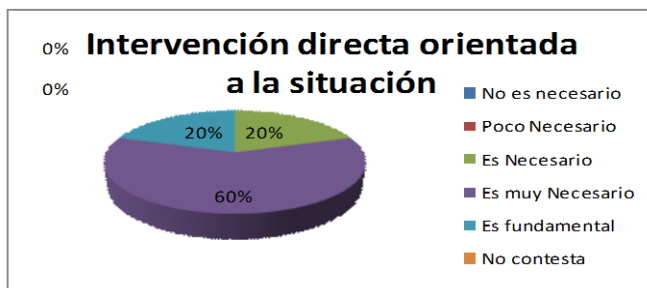
De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución y el 50% cree que es muy necesario.



## Área Alternativa

### 13.- Aplicar método de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución

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



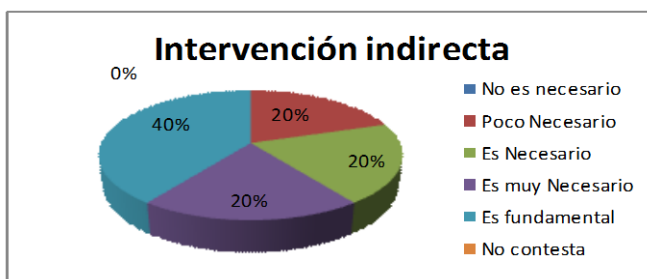
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución, el 60% cree que es muy necesario y el 20% cree que es necesario.

## Área Empresarial

### 14.- Aplicar métodos de intervención que permitan a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

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



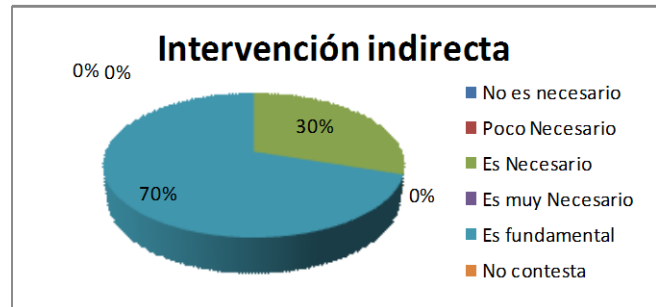
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés, el 20% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 20% cree es poco necesario.

## Área Educativa

14.- Aplicar métodos de intervención que permitan a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

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



Fuente: Investigación de Campo

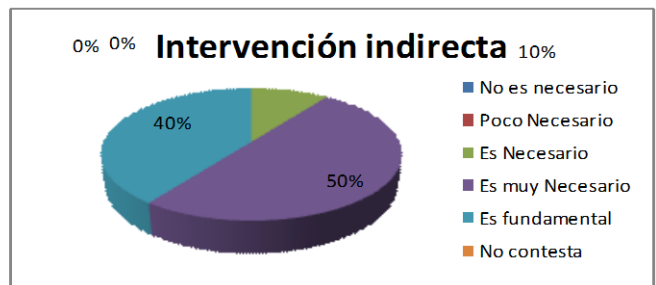
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 70% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés y el 30% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

14.- Aplicar métodos de intervención que permitan a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

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



Fuente: Investigación de Campo

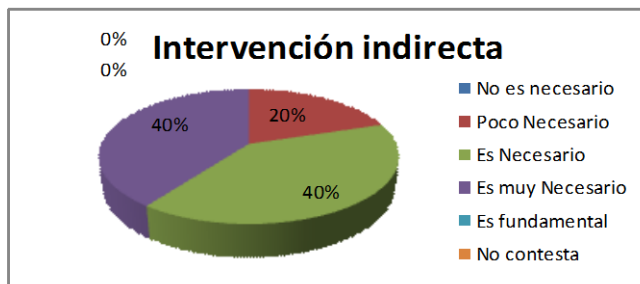
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés, el 50% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área Alternativa

14.- Aplicar métodos de intervención que permitan a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

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



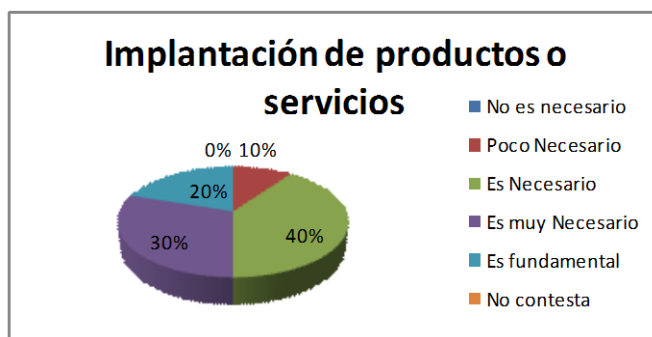
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 40% cree que es muy necesario aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés, el 40% cree que es necesario, el 20% cree que es poco necesario.

## Área Empresarial

15.- Introducción servicios o producto y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

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



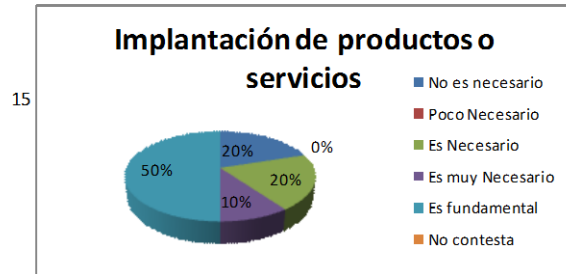
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, el 30% cree que es muy necesario, el 40% cree que es necesario y el 10 cree que es poco necesario.

**Área Educativa**

**15. - Introducción servicios o producto y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.**

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



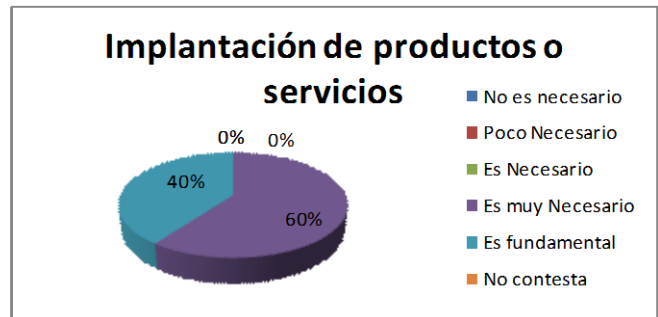
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, el 10% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 10% cree que no es necesario.

**Área de Salud Mental**

**15.- Introducción servicios o producto y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.**

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



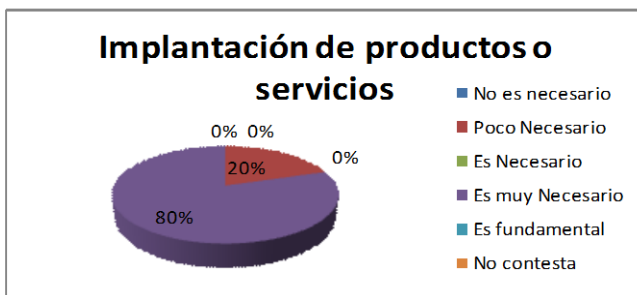
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales y el 60% cree que es muy necesario.

## Área Alternativa

15.- Introducción servicios o producto y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

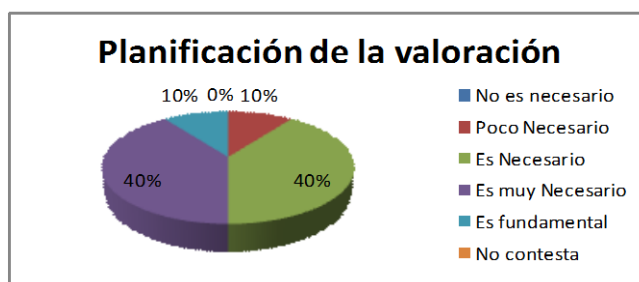
De 5 encuestas realizadas el 80% cree que es muy necesario introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales y el 20% cree que es poco necesario.

## VALORACIÓN

### Área Empresarial

16.- Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.

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



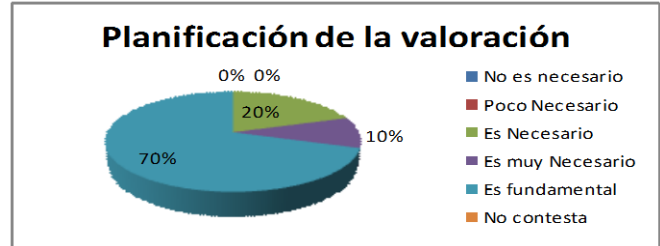
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 10% cree que si es fundamental diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados, el 40% cree que es muy necesario, el 40% cree que es necesario y el 10% cree que es poco necesario.

**Área Educativa**

**16.- Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.**

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



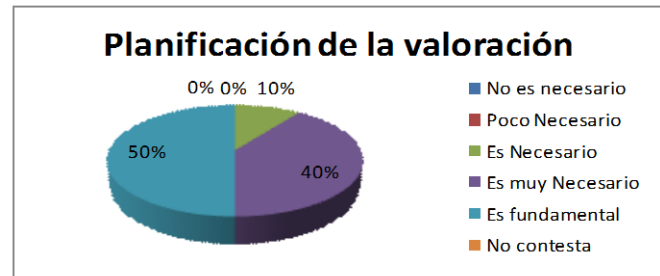
Fuente: Investigación de Campo  
 Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 70% cree que si es fundamental diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados, el 10% cree que es muy necesario y el 20% cree que es necesario.

**Área de Salud Mental**

**16.- Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.**

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



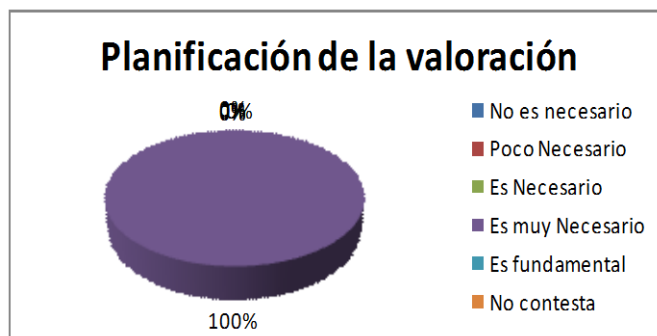
Fuente: Investigación de Campo  
 Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 50% cree que si es fundamental diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados, el 40% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área Alternativa

16.- Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.

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



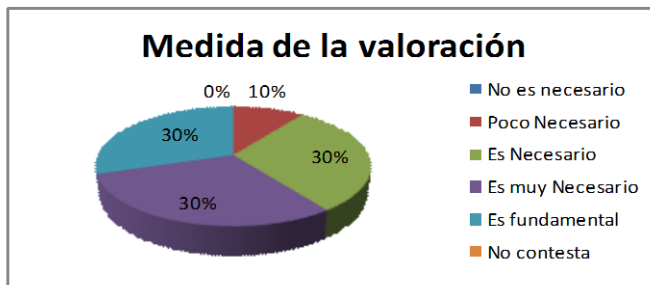
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 100% cree que si es muy necesario diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.

## Área Empresarial

17. Seleccionar y aplicar las técnicas medición apropiadas para la realización del plan de valoración.

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



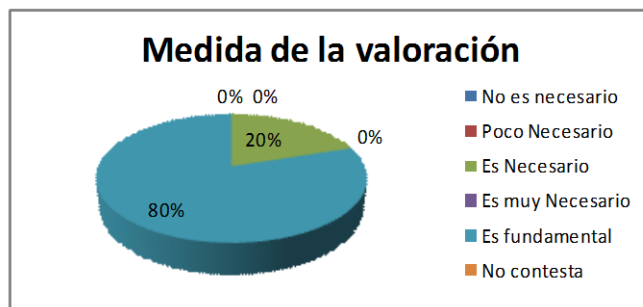
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 30% cree que si es fundamental seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, el 30% cree que es muy necesario, el 30% cree que es necesario y el 10% cree que es poco necesario.

## Área Educativa

### 17.- Seleccionar y aplicar las técnicas medición apropiadas para la realización del plan de valoración

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



Fuente: Investigación de Campo

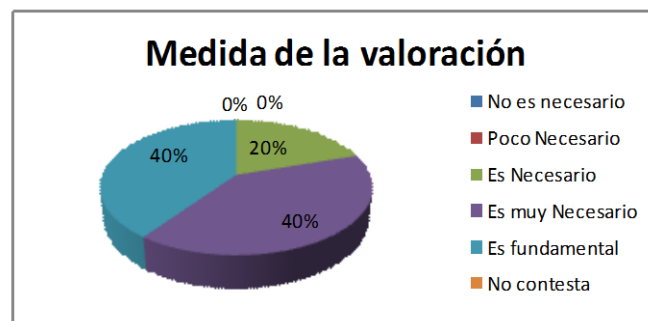
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 80% cree que si es fundamental seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración y el 20% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

### 17. - Seleccionar y aplicar las técnicas medición apropiadas para la realización del plan de valoración

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



Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Julio Alvarado

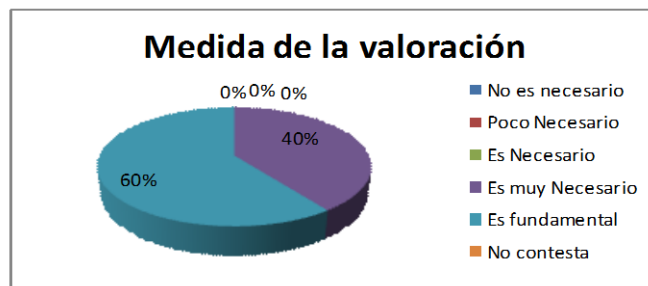
De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, el 40% cree que es muy necesario y el 20% cree que es necesario.



## Área Alternativa

### 17.- Seleccionar y aplicar las técnicas medición apropiadas para la realización del plan de valoración

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



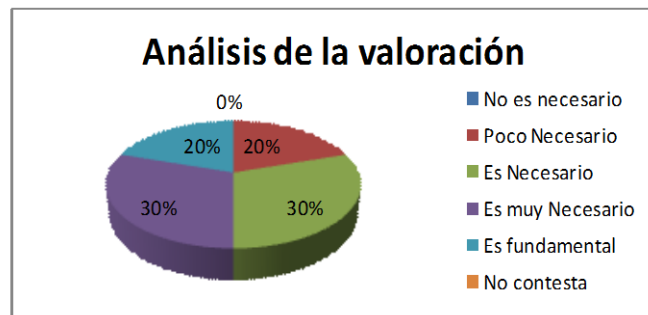
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración y el 40% cree que es muy necesario.

## Área Empresarial

### 18. - Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

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



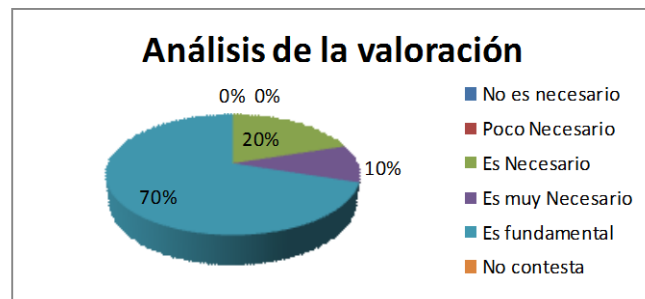
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 20% cree que si es fundamental realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones, el 30% cree que es muy necesario, el 30% cree que es necesario y el 20% cree que es poco necesario.

## Área Educativa

18.- Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

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



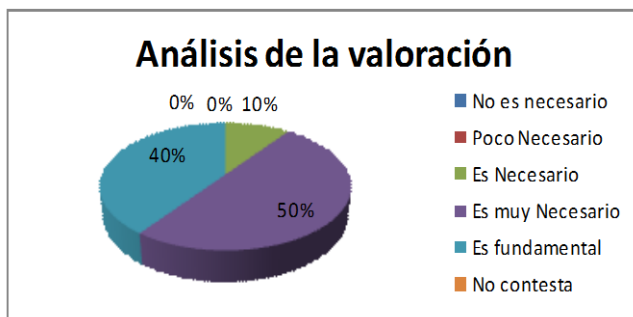
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 70% cree que si es fundamental realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones, el 10% cree que es muy necesario y el 20% cree que es necesario.

## Área de Salud Mental

18.- Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

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



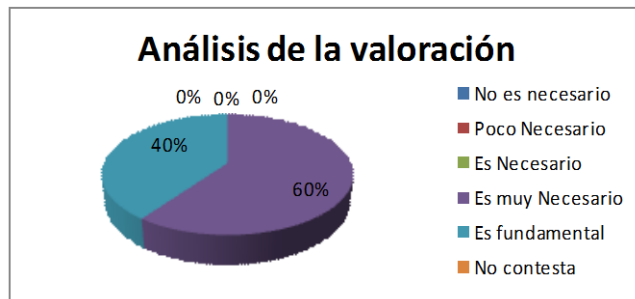
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones, el 50% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área Alternativa

18.- Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

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



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

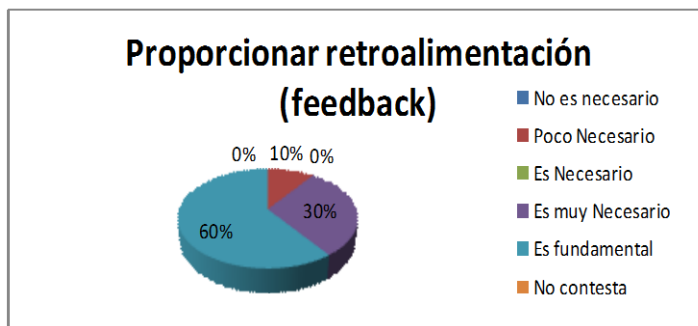
De 5 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones y el 60% cree que es muy necesario.

## COMUNICACIÓN

### Área Empresarial

19.- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

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



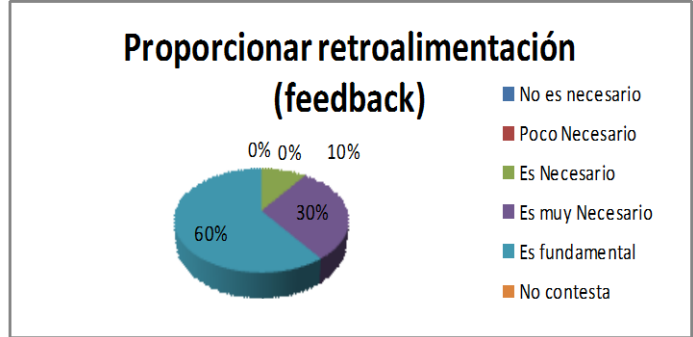
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado, el 30% cree que es muy necesario y el 10% cree que es poco necesario.

**Área Educativa**

**19.- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.**

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



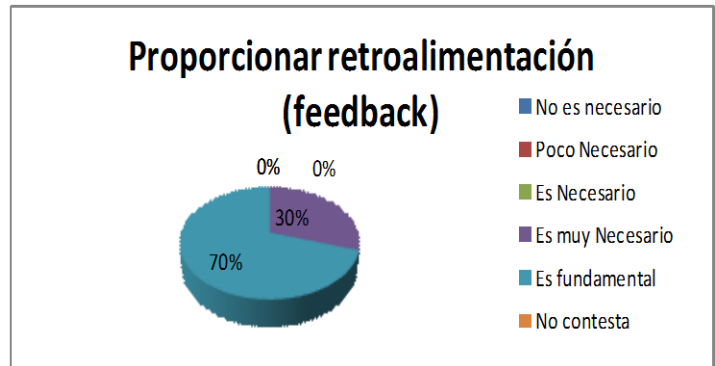
Fuente: Investigación de Campo  
 Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 60% cree que si es fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado, el 30% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

**Área de Salud Mental**

**19.- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.**

Proporcionar retroalimentación		
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>



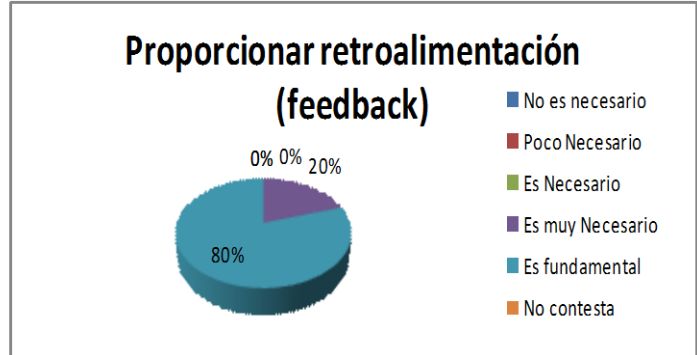
Fuente: Investigación de Campo  
 Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 70% cree que si es fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado y el 30% cree que es muy necesario.

**Área Alternativa**

**19.- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.**

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



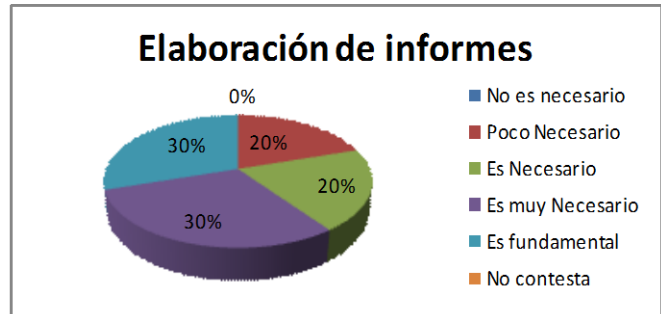
Fuente: Investigación de Campo  
 Elaboración: Julio Alvarado

De 5 encuestas realizadas el 80% cree que si es fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado y el 20% cree que es muy necesario.

**Área Empresarial**

**20.- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.**

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	20
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



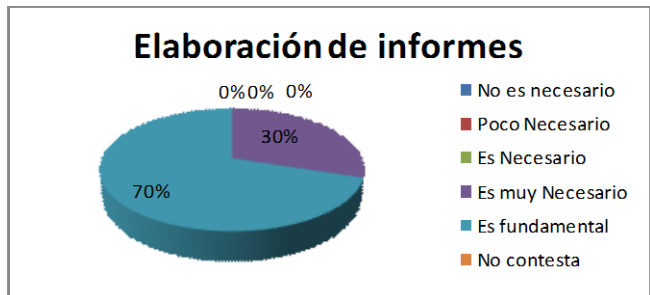
Fuente: Investigación de Campo  
 Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 30% cree que si es fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación y el desarrollo de los productos o servicios y las intervenciones, el 30% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 20% cree que es poco necesario.

## Área Educativa

### 20.- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones

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>



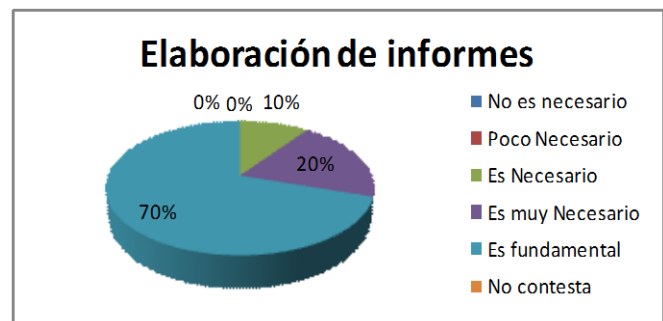
Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

De 10 encuestas realizadas el 70% cree que si es fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación y el desarrollo de los productos o servicios y las intervenciones y el 30% cree que es muy necesario.

## Área de Salud Mental

### 20.- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones

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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado

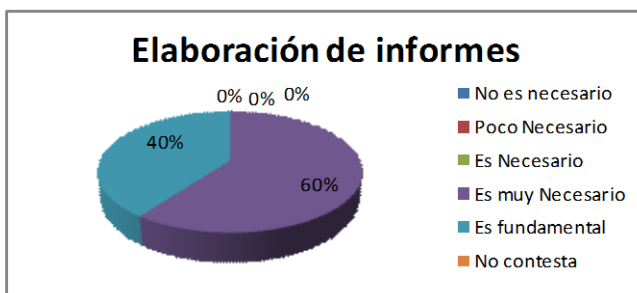
De 10 encuestas realizadas el 70% cree que si es fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación y el desarrollo de los productos o servicios y las intervenciones, el 20% cree que es muy necesario y el 10% cree que es necesario.

## Área Alternativa

### 20.- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones

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

Fuente: Investigación de Campo  
Elaboración: Julio Alvarado



De 5 encuestas realizadas el 40% cree que si es fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación y el desarrollo de los productos o servicios y las intervenciones y el 60% cree que es muy necesario, el 20% cree que es necesario y el 20% cree que es poco necesario.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación realizada sobre “La Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para la inserción laboral en los ámbitos Clínico, Empresarial y Educativo en el Ecuador” ha permitido llegar a conocer si existe o no la necesidad de la contratación de Psicólogos en el país de esta manera nos ha ayudado a identificar la plaza más idónea para la inserción laboral del psicólogo mediante las encuestas realizadas en las instituciones de las áreas empresarial, educativa, de salud mental y alternativa, también es una investigación que nos ha permitido conocer las competencias de mayor importancia en estos cuatro ámbitos y de las cuales el psicólogo puede tener en cuenta en el momento de su formación o búsqueda de empleo.

En base a los análisis de la investigación podemos observar que los resultados se encuentran influenciados por factores económicos y sociales que de una u otra manera inciden en la decisión de la contratación a veces muy por encima de la necesidad.

Una de los puntos que hubo que tomar en cuenta fueron las limitaciones de esta investigación entre ellas está la negación a completar las encuestas, por tiempo, mala predisposición por encuestas anteriores, pero afortunadamente fueron muy pocos casos, la UTPL tiene una gran trayectoria y facilitó la apertura para la misma.

La investigación se fundamentó en cuatro objetivos, el **primer objetivo** en cuanto a conocer si existe la necesidad de psicólogos en el campo institucional del Ecuador, pudimos observar que en el **Área Empresarial** de diez encuestas realizadas a empresas del sector automotriz, funerario, turístico, de construcciones y demás, cuyos directivos tienen la función de administrar personal, el resultado obtenido fue que el 60%, SI tiene la necesidad de contratar Psicólogos en sus empresas, los directivos escogieron entre las razones de mayor peso para decidirse por el si porque es fundamental para la institución, porque mejora el rendimiento del personal y además permite solucionar conflictos.

El 40% de las empresas que NO tienen la necesidad de la contratación de un Psicólogo se debe a que para ellos no es fundamental en la institución, no poseen áreas dedicadas a la psicología y debido a que tienen una nómina pequeña de empleados y su infraestructura no permite un departamento de psicología, las competencias de un Psicólogo las realiza otro profesional. Cabe recalcar que habiendo tenido un porcentaje



sobre la media en la necesidad de psicólogos de todas maneras existe la necesidad de un profesional que pueda realizar todas las competencias señaladas.

En esta área empresarial se destaca que las competencias mencionadas las puede realizar un Psicólogo en primer lugar, seguido de un Administrador de Empresas, Comunicadores e Ingenieros Comerciales y por último de un Trabajador Social.

En cambio en el **Área Educativa** de diez encuestas realizadas a colegios de la ciudad de Quito a instituciones fiscales y particulares, a rectores y vicerrectores de los planteles educativos el resultado fue que SI existe la necesidad en un 90% para la contratación de un psicólogo.

Y entre las razones de porque se decidieron por el si, las de mayor porcentaje son que actualmente ya cuentan con áreas dedicadas a la psicología, la labor del psicólogo es fundamental para las instituciones educativas, además en un mayor porcentaje saben que es disposición de la ley, que el psicólogo permite solucionar conflictos y sobre todo que ayuda a la intervención psicopedagógica con los estudiantes.

En esta área según los datos obtenidos las competencias pueden ser realizadas por un Psicólogo principalmente, seguido por un Orientador, un Profesor, Religioso y por último de un Consejero, afirman que el departamento del DOBE es de gran ayuda para los estudiantes, se realiza una labor conjunta con profesores para mejorar la parte académica y socioafectiva de los estudiantes.

De estas encuestas realizadas a instituciones educativas solo el 10% afirma NO tener la necesidad del psicólogos, el directivo de esta institución explicó que se debía a malas experiencias anteriores, cree que algunos Psicólogos no poseen las competencias y la experiencia necesarias por lo tanto no son de gran ayuda para la labor que se requiere realizar con los estudiantes.

En el **Área de Salud Mental** de las diez encuestas realizadas en la ciudad de Quito a clínicas particulares encargadas directamente de la salud mental y otras que dan el servicio como consulta externa SI existe la necesidad en un 90% en la contratación de un psicólogo y sus competencias con las que puede aportar a mejorar la vida de los pacientes, en esta área la contratación de un psicólogo es fundamental.

Entre las razones del porque si se necesitan un psicólogo en el área de salud mental los más altos porcentajes son porque consideran que es fundamental para la institución, que mejora el rendimiento del personal, que si poseen áreas dedicadas a la psicología, que es disposición de la ley, ayuda a mantener la salud mental y por lo tanto ayuda a cumplir con los objetivos de la institución, ayuda a la toma de decisiones, a la intervención psicopedagógica, permite solucionar conflictos y han tenido buenas experiencias anteriores.

El 10% que NO tiene la necesidad se debe a que es una clínica en donde su director no considera fundamental para la institución y sobre todo no existen los medios económicos para la contratación.

Entre los profesionales que pueden realizar las competencias mencionadas en esta área de salud mental esta en primer lugar el Psicólogo, seguido del Psiquiatra y después las Enfermeras y Terapeutas.

En el **Área Alternativa** de las cinco encuestas realizadas a instituciones alternativas como instituciones deportivas, empresas pymes entre otras el 80% pudo afirmar que SI existe la necesidad de psicólogos, entre las razones del porque si, afirman que mejoran el rendimiento del personal y ayudan a cumplir objetivos. Aquí no se dan muchas razones del porque si, esto puede darse por desconocimiento de las razones mencionadas o porque en realidad no lo ven necesario a pesar de haber contestado afirmativamente en la pregunta 1.

El 20% de las encuestas realizadas al área alternativa no tiene la necesidad de la contratación del psicólogo debido a que afirman que no mejora el rendimiento del personal pero se debe recalcar que estas empresas no tienen trabajando a psicólogos en sus instituciones por lo tanto no conocen en realidad la utilidad que podría representar una contratación de este tipo.

Como parte del **segundo objetivo** planteado en esta investigación en cuanto a conocer las competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos pudimos obtener las siguientes conclusiones:

En el **ÁREA EMPRESARIAL** en cuanto a la **Especificación de Objetivos** sobre el análisis de las necesidades que tiene el cliente de estas empresas al establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos, la mayor parte cree que si es fundamental y muy necesario. Las encuestas fueron realizadas a organizaciones de tipo formal según lo afirma Rodríguez Fernández (2008), estas organizaciones estructuradas se basan en objetivos y tanto el análisis como la evaluación son de vital importancia para ellos permite detectar la necesidad del cliente.

En cuanto a la **Evaluación** de una persona o a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas y test, la mayoría lo ve como muy necesario y necesario esto se debe a que los directivos le dan importancia a esta evaluación porque pueden valorar las necesidades de su personal y también la evaluación de la institución para saber en qué situación se encuentra siempre encaminados en la búsqueda de soluciones.

Al realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test, la mayor parte de los directivos lo ven como necesario según nos explican esta manera de evaluar no es muy frecuente en el área empresarial, pero cabe recalcar que la evaluación de grupo es de gran importancia, se puede evaluar el nivel de cumplimiento en base a objetivos planteados, la cohesión del grupo y la efectividad del mismo.

Sobre la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuadas en un contexto que es relevante para el servicio solicitado, los directivos creen que es muy necesario ya que es una manera de resolver conflictos analizando el entorno.

En las competencias en base al **Desarrollo** al definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, al diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten, al realizar las pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, los directivos creen que es fundamental y muy necesario así como también al evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos. En las empresas en donde el giro del negocio se basa en el servicio es prioridad analizar el servicio que se brinda, su propósito, su diseño y todos los aspectos que en el encierra para mejorarlo permanentemente.

En la **Intervención** al desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, al aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención y al aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución, los directivos creen que es muy necesario porque de esta manera pueden llegar a aumentar la rentabilidad o la productividad en todos aquellos procesos de trabajo que agregan valor, ya que los planes de intervención son reingenierías basadas en cambios profundos de procesos, equipos y formas de pensar de las personas.

También podemos analizar que es fundamental para el área empresarial la aplicación de métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés así también al introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales la mayor parte de directivos creen que es muy necesario porque esta competencia del psicólogo permite desarrollar la iniciativa de las personas en la organización se crean grupos de trabajo con empleados responsables de un producto o servicio que colaboran en el mejoramiento del proceso del trabajo, planean y toman decisiones relacionadas con el método de trabajo utilizado.

En la **Valoración** al diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados y al seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, al realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones se cree que es fundamental, necesario y muy necesario porque todo plan debe ser valorado para medir su impacto dentro del objetivo propuesto.

Sobre las competencias de **Comunicación** el proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado y escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones, los directivos en su mayoría creen que es fundamental ya que cada acción y objetivo planteado sobre todo en el área de la psicología debe ser comunicado y una de las competencias del psicólogo más

importantes es saber cómo elaborar informes efectivamente en donde lo que se ha investigado sea comunicado correctamente.

En el **ÁREA EDUCATIVA** sobre la **Especificación de Objetivos** al analizar el las necesidades que tiene el cliente los directivos de estas instituciones educativas la mayoría cree que es fundamental así también como al establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos, sin objetivos difícilmente podemos desarrollar un plan de acción por lo tanto es de gran importancia realizar un análisis previo.

En la **Evaluación** de una persona, de un grupo, de la institución y de la situación mediante la observación del contexto, entrevistas y test afirman que es muy necesario y necesario, ya que de esta manera podemos identificar el estado de situación que nos permitirá ubicarnos dentro de un contexto con los estudiantes.

Sobre el **Desarrollo** al definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, al diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten, los directivos creen que es fundamental y muy necesario, así también como realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y al evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes, en el caso de las instituciones educativas consideran importantes estas competencias ya que para ellos un servicio es el proyecto educativo que se desarrollo en beneficio del estudiante, el mismo que debe demostrar su factibilidad y eficacia.

En las competencias de la **Intervención** en el área educativa, al desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, los directivos creen que es fundamental así también como aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención, ya que un plan de acción es de gran importancia en donde se pone a prueba el plan diseñado y se busca obtener el impacto que se requiere con los estudiantes.

En la aplicación de métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución y al aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar

decisiones de su propio interés los directivos creen que es fundamental porque es importante desarrollar la autonomía en las personas en la realización de tareas, crear empoderamiento en los estudiantes para lograr individuos forjadores de su propio éxito.

Al introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales la mayor parte de directivos también creen que si es fundamental para el área educativa porque parte de las competencias de un psicólogo es participar de la creación de productos, de su desarrollo en base al giro del negocio.

Sobre la **Valoración** en el área educativa al diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados, al seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración así también como el análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones la mayoría cree que es fundamental porque es una manera de validar y comprobar el diseño del plan elaborado, es necesario diseñar indicadores de efectividad.

En la **Comunicación** el proporcionar retroalimentación y realizar informes a los clientes de un servicio solicitado creen en su mayoría que es fundamental, esta competencia es de gran importancia ya que el desarrollo de la intervención debe ser comunicado a los participantes y finalmente debe plasmarse en la elaboración de informes.

En el **ÁREA DE SALUD MENTAL** sobre la **Especificación de Objetivos** al analizar las necesidades que tiene el cliente y establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos se cree que es fundamental y muy necesario porque es necesario determinar el estado de los pacientes y su plan de acción.

Sobre la **Evaluación** al realizar la evaluación a una persona, del grupo, de la institución y de la situación mediante la observación del contexto, entrevistas y test la mayor parte lo ven como fundamental ya que se basa en la aplicación de test, cuestionarios y otros instrumentos con lo que los psicólogos efectuamos un psicodiagnóstico, evidentemente, la evaluación es un proceso mucho más complejo que requiere el estudio, integración e interpretación de la diferente información recogida para efectuar el diagnóstico psicológico.

En cuanto al **Desarrollo** en el área de salud mental al definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, al diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten, los directivos lo ven como fundamental así también como al realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, esta competencia se relaciona con conocer las causas y factores que intervienen en el origen, desarrollo y configuración del problema es necesario identificar los factores de riesgo en el entorno social de nuestro paciente.

Al evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes, los directivos lo ven como fundamental y muy necesario, aquí intervienen las diferentes técnicas que podemos utilizar con un paciente de acuerdo al diagnóstico que presente precedido de una evaluación para detectar el problema.

En cuanto a las competencias de la **Intervención** al desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, al aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención los directivos lo ven como fundamental y muy necesario así también como al aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución, ya que los pacientes dependen del diseño y desarrollo de un plan que se ajuste a sus necesidades y que mejore su salud mental.

También en el caso de aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés, los directivos lo ven como fundamental y muy necesario así como al introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, su finalidad es conseguir los objetivos marcados en el tratamiento y como fin último la superación del problema motivo de intervención psicológica.

Sobre la **Valoración** al diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados, al seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, al seleccionar y al realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones los directivos lo ven como fundamental y muy necesario, es competencia del psicólogo valorar la

perdurabilidad y estabilidad del tratamiento, el examen psicológico deberá ser realizado en más de una sesión, transcurriendo un periodo entre la primera y la última sesión de valoración.

En cuanto a la **Comunicación** el proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado y escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones, los directivos lo ven como una competencia fundamental ya que es clave también a la hora de informar sobre la variedad de aspectos de la enfermedad mental y las personas que la padecen, en cuanto al informe psicológico es de gran importancia ya que es una exposición escrita, e histórica de los hechos, con el objetivo de transmitir a un destinatario, los resultados, conclusiones y pronóstico en base a los datos obtenidos y analizados a la luz de instrumentos técnicos: entrevista, observación, test, todos en base al marco referencial teórico, técnico y científico adoptado por el psicólogo.

En el **ÁREA ALTERNATIVA** sobre los **Especificación de Objetivos** al analizar las necesidades que tiene el cliente y al establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos los directivos de estas empresas la mayor parte cree que es fundamental y muy necesario, en esta área también es importante conocer las necesidades y definir los objetivos, en el área alternativa es importante estas competencias ya que el Psicólogo debe analizar y establecer el camino a seguir en cuanto al servicio que se ofrece.

En cuanto a la **Evaluación** a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, al realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test la mayor parte lo ven como muy necesario pero no llega a ser fundamental para ellos.

Al realizar la evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita, entre las encuestas realizadas no hay una tendencia marcada.

Al realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos, además realizar las técnicas adecuadas en un contexto que es relevante para el servicio solicitado, los



directivos creen que es fundamental y muy necesario en el caso de esta competencia sobre el análisis de situación llega a ser una competencia fundamental en el caso de resolver conflictos.

En cuanto al **Desarrollo** al definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, al diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones, al realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, al evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes que se necesiten los directivos creen que es muy necesario, tampoco llega a ser fundamental existe la necesidad de desarrollar un plan para mejorar el servicio pero según la pregunta 3 esta competencia también la puede realizar otro profesional.

Sobre la **Intervención** al desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, al aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención, al aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución, creen que es muy necesario, también al aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés, los directivos creen que es muy necesario y necesario así como al introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, estas competencias tienen cierta importancia para el área alternativa pero analizando el tipo de empresas encuestadas su acción va destinada a la venta del servicio o producto sin un verdadero análisis del cómo mejorar todos los aspectos relacionados con las personas que intervienen y con el método utilizado.

En la **Valoración** al diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados al seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, los directivos creen en su totalidad que es fundamental y muy necesario, así como al realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones, es necesario una valoración del plan intervención en esta área alternativa es fundamental porque es necesario conocer la

efectividad de los planes que están puestos en acción y las perspectivas para desarrollar nuevos planes que den resultado.

En la **Comunicación** el proporcionar retroalimentación y escribir informes sobre los resultados de la evaluación a los clientes de un servicio solicitado, los directivos creen que es fundamental y muy necesario, en toda organización así sea pequeña esta debe tener canales de comunicación formales o informales una buena comunicación puede significar eficiencia, coordinación y organización, mientras que una mala comunicación puede dar origen a retrasos, malentendidos y conflictos internos, en este tipo de empresas se puede utilizar también la elaboración de informes que sería un tipo de comunicación formal que depende de la políticas que mantenga la empresa para llevarlas a cabo.

En base al **tercer objetivo** detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.

De acuerdo al análisis realizado durante toda la investigación vemos que la necesidad existe primordialmente en instituciones de Salud Mental e Instituciones Educativas, seguido del Área Empresarial e Instituciones Alternativas.

En el caso de las instituciones de Salud Mental se realiza por lo general una labor conjunta con el Psiquiatra para dar tratamiento a los enfermos mentales, pero en el caso de las clínicas que tienen únicamente la necesidad pero al momento no tienen a un Psicólogo trabajando en la institución el tenerlo es un complemento para dar servicio de consulta externa para los pacientes, cabe recalcar que este requerimiento no se da en toda clínica, como fue mi caso que solo investigue a clínicas privadas, pero en el caso de Hospitales según pude investigar existe la necesidad permanente de la presencia de un Psicólogo.

De esta manera y de acuerdo al análisis vemos que en un 80% de las instituciones de salud mental tiene psicólogos cumpliendo con las competencias de formación debido a que se valora el trabajo con los enfermos mentales y el 20% solo son clínicas que tienen la necesidad pero no cuentan con ellos.

En las Instituciones Educativas es un requisito de ley tener un Psicólogo en el departamento del DOBE, según las encuestas realizadas y las conversaciones

mantenidas con los directivos de las instituciones es de mucha ayuda la presencia del psicólogo pero siempre dependerá de la gestión particular que realice cada uno, de la formación, predisposición e interés que tenga por ayudar a los estudiantes, de todas las encuestas realizadas hubo un caso de un directivo que no ve la necesidad de un psicólogo porque existe una experiencia negativa con el psicólogo actual de la institución a la que representa, a su forma de ver no proporciona una ayuda significativa con los estudiantes, todo lo contrario según su criterio empeora las situaciones de conflicto.

Aquí tenemos un 100% de las instituciones educativas que cuentan con psicólogos trabajando ya sea por ser un requisito de ley o por ser fundamental para la institución en la evaluación e intervención con los alumnos.

En el caso de las Empresas y en base al análisis y a las encuestas realizadas observamos que mientras más grande y mejor estructurada sea la empresa existe la necesidad con mayor apremio y mientras más pequeña y menos estructurada sea la empresa las funciones del psicólogo la realizan otros profesionales como una asistente administrativo, un administrador de empresas, entre otros, esto se produce por la necesidad de optimizar recursos. Además cabe recalcar que en las empresas algunos empleados ejercen varias funciones a la vez y estas competencias con las que se forma un Psicólogo se distribuyen entre algunos empleados de la empresa.

Solo existe un 10% de psicólogos laborando en el área empresarial, como mencione anteriormente las funciones las realizan otros profesionales.

Existen empresas pymes que formaron parte de las encuestas del área alternativa que por más que afirmaron que había una necesidad del 80%, su estructura no da para que se pueda realizar una contratación de este tipo, pero dentro de las cinco encuestas cabe destacar que en una institución deportiva de acuerdo a las competencias fundamentales señaladas como fundamentales para ellos, a la estructura y al tipo de organización si se requiere de la necesidad del psicólogo deportivo.

En esta área la ausencia de psicólogos la tenemos en un 100% debido a las razones anteriormente mencionadas.

En base al **cuarto objetivo** sobre conocer las necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

En el **área de salud mental** las competencias mas requeridas según los directivos de la institución y con los más altos puntajes son las siguientes:

1. La evaluación Individual de una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, porque es el primer paso para poder realizar la intervención con un paciente, nos ubica dentro del contexto a desarrollar.
2. Realizar la Evaluación Situacional que se pueda presentar en la institución por medio de las entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuadas en un contexto que es relevante para un servicio solicitado.
3. La Planificación de la Intervención para conseguir los objetivos.
4. El Proporcionar Retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.
5. Escribir informes de Informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios y las intervenciones.

En el **área educativa** las competencias mas requeridas según los directivos de la institución y con los más altos puntajes son las siguientes:

1. El análisis de necesidades que tiene el cliente.
2. La evaluación Individual de una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, porque es el primer paso para poder realizar la intervención con un paciente, nos ubica dentro del contexto a desarrollar.
3. La planificación de la Intervención para conseguir los objetivos.
4. La planificación de la Valoración, diseñar un plan para la valoración de la intervención, incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.
5. Escribir informes de Informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios y las intervenciones.

En el **área empresarial** las competencias mas requeridas según los directivos de la institución y con los más altos puntajes son las siguientes:

1. El análisis de necesidades que tiene el cliente.

2. La evaluación Individual de una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, porque es el primer paso para poder realizar la intervención con un paciente, nos ubica dentro del contexto a desarrollar.
3. La evaluación del servicio o producto respecto a su utilidad, satisfacción al cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.
4. El test del servicio o producto diseñado, realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.
5. El diseño del servicio o producto, diseñar o adaptar servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

En el **área alternativa** las competencias mas requeridas según los directivos de la institución y con los más altos puntajes son las siguientes:

1. Análisis de las necesidades que tiene el cliente.
2. Establecimiento de objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.
3. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos, definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.
4. El diseño del servicio o producto, diseñar o adaptar servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.
5. Evaluación del grupo, mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En conclusión en el **primer objetivo** conocimos que si existe la necesidad de un profesional en psicología, principalmente, en el área de salud mental y educativa con un 90%, en tercer y cuarto lugar en el área empresarial con el 60% y alternativa con el 80%.

Con respecto al **segundo objetivo** sobre conocer las competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos podemos observar que en el **Área Empresarial** se requieren las siguientes competencias ya que son las que tienen el puntaje más alto:

- La especificación de Objetivos que es fundamental y muy necesario
- La evaluación que es muy necesaria y necesaria
- El desarrollo que es fundamental y muy necesario
- La intervención que es muy necesaria
- La valoración es fundamental y muy necesaria
- La comunicación que es fundamental y muy necesaria

De todas las competencias mencionadas, los directivos en el **Área Educativa** creen lo siguiente:

- La especificación de Objetivos que es fundamental y muy necesaria
- La evaluación que es fundamental y muy necesaria
- El desarrollo que es fundamental y muy necesaria
- La Intervención que es fundamental
- La valoración que es fundamental
- La comunicación que es fundamental

De todas las competencias mencionadas, los directivos en el **Área de Salud Mental** creen lo siguiente:

- La especificación de Objetivos que es fundamental y muy necesaria
- La evaluación que es fundamental
- El desarrollo que es fundamental y muy necesario
- La Intervención que es fundamental y muy necesaria
- La valoración que es fundamental y muy necesaria

- La comunicación que es fundamental.

De todas las competencias mencionadas, los directivos en el **Área Alternativa** creen lo siguiente:

- La especificación de Objetivos que es fundamental y muy necesaria
- La evaluación que es muy necesaria
- El desarrollo que es muy necesario
- La Intervención que es muy necesaria y necesaria
- La valoración que es muy necesaria y fundamental
- La comunicación que es fundamental y necesaria

En base al **tercer objetivo** se concluye que en las Instituciones de mayor acogida para el Psicólogo son las de Salud Mental y Educativa, donde cuentan con psicólogos en un 90%.

Se recomienda la búsqueda de trabajo principalmente en estas áreas de salud mental y educativa seguido del área empresarial y en último lugar en un área alternativa.

En base al **cuarto objetivo** se concluye que las competencias con un mayor porcentaje y las que se repiten y son las siguientes:

- El análisis de necesidades
- La evaluación individual
- La planificación de la intervención
- La evaluación del servicio o producto
- La elaboración de informes

De esta manera podemos observar las competencias más requeridas en todas las áreas investigadas. Es necesario tomarlas en cuenta y desarrollarlas una vez dada la oportunidad de trabajo en cualquiera de estas áreas; es necesario que el psicólogo al llegar a la institución desarrolle un plan de todas las acciones a realizar y demuestre una a una cada competencia en la que se baso su formación académica, ya mencionamos cuales son las áreas de mayor acogida para el Psicólogo ahora es necesario ponerlo en práctica.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Rodríguez Fernández, A, (2008) Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Madrid, Ediciones Pirámide.
- Alles, MA, Gestión por Competencias, (2006), Argentina, Ediciones Granica
- Castro Solano, A, (2004) Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines, Buenos Aires.
- Cardona y Chinchilla, Diccionario de Competencias, (1998)



## **ANEXOS**

**1.** El instrumento

**2.** Certificaciones del Área Empresarial, Educativa, de Salud Mental y Alternativa (35 certificaciones)

**3.** Fotos



**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 utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN		
FECHA		
CIUDAD		
CARGO EN LA INSTITUCIÓN		
DEPARTAMENTO		
NUMERO 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 numero 2.

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como 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 un 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.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
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.					
<b>VALORACIÓN</b>					
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.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

**Indique el título del profesional:**

---

---

---

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

Si	
No	

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

- a. Cuantos (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.*



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN		
FECHA		
CIUDAD		
CARGO EN LA INSTITUCIÓN		
DEPARTAMENTO		
NUMERO 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 numero 2.

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como 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 un 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.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
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.					
<b>VALORACIÓN</b>					
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.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					





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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	

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

- a. Cuantos (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.*



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

### En el área Educativa

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

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

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

SI	
NO	

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

Porque Si	
1. Es fundamental para la institución	
2. Mejora el rendimiento del personal	
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	
4. Es disposición de la ley	
5. Ayuda a mantener la salud mental	
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. Permite solucionar conflictos	
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
10. Buenas Experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
1. No es fundamental para la institución	
2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
4. No es disposición de la ley	
5. No ayuda a mantener la salud mental	
6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. No ayuda a solucionar los conflictos	
8. No aporta en la toma de decisiones	
9. No existe medios económicos para su contratación	
10. Malas experiencias anteriores	
11. 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 numero 2.

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?.

---



---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como 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 un 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.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
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.					
<b>VALORACIÓN</b>					
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.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de					

productos o servicios, y las intervenciones.					
--	--	--	--	--	--

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	

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

- a. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_
- b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

PRIMARIA Y SECUNDARIA

---



---



---

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



**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 utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN		
FECHA		
CIUDAD		
CARGO EN LA INSTITUCIÓN		
DEPARTAMENTO		
NUMERO 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	
2. Mejora el rendimiento del personal	
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	
4. Es disposición de la ley	
5. Ayuda a mantener la salud mental	
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. Permite solucionar conflictos	
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
10. Buenas Experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
1. No es fundamental para la institución	
2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
4. No es disposición de la ley	
5. No ayuda a mantener la salud mental	
6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. No ayuda a solucionar los conflictos	
8. No aporta en la toma de decisiones	
9. No existe medios económicos para su contratación	
10. Malas experiencias anteriores	
11. 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 numero 2.

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como 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 un 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.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
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.					
<b>VALORACIÓN</b>					
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.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

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

- a. Cuantos (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.*