



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 AMBITOS DE SALUD MENTAL, EMPRESARIAL, Y
EDUCATIVO, EN EL ECUADOR.”*

Investigación Previa a la
Obtención del título de
Licenciado en Psicología

Autor: María del Cisne Romero Ochoa

Director de Tesis: Lic. Julio César Alvarado Chamba

Tutor de Tesis: Jhon Remigio Espinosa Iñiguez

CENTRO UNIVERSITARIO: Piñas

Piñas – El Oro – Ecuador

Mayo – Octubre 2011

CERTIFICACIÓN

Jhon Remigio Espinosa Iñiguez

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.

.....

Jhon Remigio Espinosa Iñiguez

Loja, Septiembre del 2011

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

“Yo, María del Cisne Romero Ochoa 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”

.....

María del Cisne Romero Ochoa

0703093849

AUTORÍA

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

.....

María del Cisne Romero Ochoa

0703093849

AGRADECIMIENTOS

Primeramente quiero empezar dando gracias a Dios por ser el guía espiritual que conduce todos los proyectos de mi vida, y en especial en esta meta tan anhelada que después de tantos esfuerzos he culminado.

Un agradecimiento especial a mis Padres, Hermanos y Sobrinas porque con su apoyo incondicional han fortalecido más los lazos familiares, que con su ejemplo de esfuerzo y sacrificio me han demostrado que la perseverancia y la fe en uno mismo son los mejores aliados para alcanzar las metas propuestas.

Cómo no agradecer todo el apoyo brindado por mi esposo y mi hija que han sido el pilar fundamental para llegar a culminar esta etapa profesional, que ellos con su comprensión han vivido de cerca cada sentimiento que expresaba mi corazón haciendo mínimas mis fallas e inspirándome y fortaleciéndome en cada desilusión que muchas veces sentí, pero han valido la pena.

Un sincero agradecimiento al tutor de este trabajo Lcdo. Jhon Remigio Espinosa Iñiguez, a los Directores del Programa de graduación, Directivos y Profesores de la Escuela de Psicología de la UTPL que durante toda la etapa de estudio brindaron sus mejores conocimientos para que logre culminar con éxito esta etapa en mi vida profesional.

DEDICATORIA

A mi esposo, y mi hija que aquí esta hecho realidad todo el esfuerzo y las horas que a ellos muchas veces les negué, por acompañarme en cada una de mis alegrías y tristezas que enfrente.

A mis padres, hermanos y sobrinas, quienes con sus sabios consejos me han brindado fortaleza en esta nueva meta alcanzada.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO	iii
AUTORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
MARCO TEORICO	6
CAPITULO I: EL TRABAJO	7
<i>a. Visión social y económica del trabajo</i>	7
<i>b. La inserción Laboral</i>	8
<i>c. La organización</i>	9
<i>d. Tipos de organización</i>	10
CAPITULO II: LAS COMPETENCIAS	12
<i>a. Que son las competencias</i>	12
<i>b. Las competencias en la Organización</i>	13
<i>c. Tipos de Competencias</i>	14
<i>d. La Gestión por Competencias</i>	15

CAPITULO III: EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES	17
<i>a. El Psicólogo</i>	17
<i>b. Su formación académica</i>	18
<i>c. Competencias adquiridas académicamente</i>	20
<i>d. Nichos laborales actuales y nuevos</i>	22
METODOLOGÍA	24
- <i>Diseño de Investigación</i>	25
- <i>Participantes</i>	25
- <i>Instrumentos</i>	28
- <i>Recolección de datos</i>	30
RESULTADOS OBTENIDOS	32
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	96
ANEXOS	98

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto presentar los resultados de la investigación “Identificación de competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: clínico, empresarial, y educativo en el Ecuador”, tomando como muestra tres ámbitos específicos y uno de forma general en los que se desempeña el psicólogo.

Con la disminución de empleo tanto a nivel nacional como internacional trae consigo una sobreoferta de personas con dificultades para encontrar trabajo. Esta variable lleva que diariamente se exija más estándares para contratar nuevos profesionales de quienes se requiera competencias altamente especializadas para que cumplan la labor profesional en diversos ámbitos.

Los objetivos de este trabajo de investigación son: Identificar las competencias de los psicólogos requeridas por las organizaciones del Ecuador en el ámbito clínico, empresarial, y educativo. Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones. Conocer las competencias requeridas por las organizaciones para los psicólogos. Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo. Conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

Con esta investigación que es de tipo transaccional, exploratoria, y descriptiva se presenta los datos aportados de diez instituciones en el área de salud mental, diez en el área educativa, diez en el área organizacional y cinco entidades en el área alternativa localizadas en las ciudades de Balsas, Piñas, Portovelo, Zaruma y Machala de la provincia de El Oro, que revelan la necesidad del psicólogo en las diversas

entidades ya sean públicas o privadas; así mismo se pudo conocer las competencias que requiere cada área de parte del psicólogo.

Adicionalmente se conoció que los nichos laborales que deberían estar ocupados por los psicólogos están siendo éstos puestos integrados por otro tipo de profesionales, y por último la mayor apertura para inserción laboral del psicólogo es en el área educativa donde mayoritariamente se refleja está variable.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad de estudios a distancia y a través de la escuela de psicología, plantea para el presente periodo (Mayo 2011 – Octubre 2011) el programa de graduación “Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínico, empresarial, y educativo, en el Ecuador”.

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

Un porcentaje muy significativo de psicólogos trabajan por cuenta propia, principalmente como médicos privados y consultores independientes. El crecimiento de empleo varía según la especialidad, por ejemplo psicólogos educativos, orientación clínica, y psicólogos industrial – organizacional con respecto a los otros psicólogos.

Según Yáñez, G. (2003): el desafío es claro y patente la educación superior chilena debe perfeccionar el sistema y los procesos de formación profesional, si se quiere fortalecer la estructura económica y social, de tal manera de ubicar a Chile en la categoría de país desarrollado. Las experiencias internacionales así lo confirman. En el caso específico de la psicología como profesión vemos que se abren nuevos campos de actuación que antes, o bien se encontraban debilitados, o bien simplemente no existían como especialización en nuestro país, tal como la psicología ambiental, la psicología del diseño o la psicología forense.

De acuerdo a los datos de ¹ la oficina Norteamericana de Estadísticas Laborales (U.S. Bureau of Labor Statistics) “predice que el crecimiento de los puestos de trabajo para los psicólogos en los próximos años superará al de la media de los profesionales. 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: consejero vocacional o experto en desarrollo profesional, psicólogo escolar, consejero personal, consejero genético, psicólogo forense, psicólogo de la ingeniería, psicólogo clínico, psicólogo del deporte, psicólogo de empresa, especialista en educación especial”.

Este trabajo esta basado en el diseño de investigación transaccional en el cual se recopilan datos en un momento único, es exploratorio porque se trata de una exploración inicial en un momento específico, descriptivo ya que se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, y cualitativo y cuantitativo porque se analizara la información tanto numérica como la información que se contiene en el discurso de los investigados.

El grupo de instituciones investigadas con el “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos” están localizadas en las ciudades de Piñas, Balsas, Portovelo, Zaruma y Machala en la provincia de El Oro.

Los objetivos del presente estudio son:

- Identificar las competencias de los psicólogos requeridas por las organizaciones del Ecuador en el ámbito clínico, empresarial, y educativo.
- Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones.
- Conocer las competencias requeridas por las organizaciones para los psicólogos.

¹ About. com Psychology 2011

- Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.
- Conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

MARCO

TEÓRICO

CAPITULO I: EL TRABAJO

a. Visión social y económica del trabajo

El ser humano está inmerso en el mundo laboral en muchos de los casos desde su niñez, ya que diariamente encontramos niños y adolescentes en diversos trabajos no adecuados para ellos. El trabajo dignifica a la persona y nos da la oportunidad de demostrar todas nuestras habilidades y conocimientos adquiridos para desempeñar la labor que diariamente realizamos; con el trabajo no solo obtenemos la recompensa económica, sino también la gran satisfacción de poder servir a los demás y con ello ser parte activa del adelanto de nuestro país.

Conforme a transcurrido el tiempo el hombre ha ido interpretando de diversas formas la palabra trabajo y lo que ello implica; ya que, el trabajo ha estado junto al hombre desde tiempos muy remotos, en los que el hombre tomaba al trabajo como una forma de trueque en el que cambiaba su servicio por comida, y un lugar en donde vivir. (Delgado, V. 2009)

Antiguamente la forma predominante del trabajo era la esclavitud que consistía en un trabajo forzoso, donde un hombre dominaba a otro y le impedía tomar sus propias decisiones; en cambio en la actualidad el trabajo asalariado es la forma más común del trabajo, en la que la persona realiza cierta actividad productiva por la que recibe un salario de acuerdo al precio de trabajo estipulado en el mercado laboral.

Para Delgado, V. (2009) debido a la diversidad de culturas que existen y a la individualidad de cada persona se van generando diversas ideas sobre el significado que se le da al trabajo, de acuerdo con los conceptos que cada persona tiene sobre el trabajo se irán compartiendo con la sociedad, generando con ello un nuevo concepto que será adoptado por la sociedad en la que se desenvuelven.

El trabajo diario que cada persona realiza con el fin de satisfacer sus propias necesidades está contribuyendo a la vez con las necesidades de la sociedad, ya que los unos dependemos de los demás por la variedad de trabajos que las personas realizamos en diversos ámbitos.

Conforme va pasando el tiempo la sociedad se va modernizando cada vez más y con ello será visto de diversas formas el trabajo, a pesar de que esto va sucediendo no podemos decir que estamos en la cima de la evolución, ya que debemos estar siempre abiertos a los cambios que se siguen dando.

No hay mejor gratificación que el reconocimiento para el ser humano cuando cumple a cabalidad su buen desempeño en el mundo laboral, no solo el valor económico que recibe a cambio por su trabajo es suficiente, sino también el buen trato y comprensión en momentos difíciles lo harán sentir al trabajador como un integrante indispensable en la organización creando así un mayor compromiso en su labor.

b. La inserción laboral

La situación de la inserción laboral es muy variable y sensible a cualquier factor social, económico o político. De acuerdo a los avances tecnológicos que diariamente se van dando, las pequeñas y grandes empresas están obligadas a renovarse continuamente porque de lo contrario podrían desaparecer. Es por ello que surgen constantes cambios en sus actividades, en los servicios o productos que ofrecen y por ende se ve afectada la nomina de trabajadores. (Fraga, E., Jover, D.E. 2002)

Al darse una diversidad de cambios en el mercado laboral, el trabajador se ve obligado a lo largo de su vida laboral a cambiar de ocupación, de empresa, a emigrar en muchos de los casos viniendo con ello también la desintegración de las familias.

En la inserción laboral hay muchos aspectos que son tomados en cuenta al momento de dar trabajo a una persona. En la actualidad diariamente se escucha en los medios de comunicación que solicitan determinado tipo de personal para una actividad en las cuales está publicada la edad preferida para desempeñar dicho trabajo; poniendo así en evidencia la escasa oportunidad que muchos trabajadores puedan llegar a acceder a un trabajo seguro y estable si ya han pasado cierta edad.

c. La Organización

Las organizaciones son agrupaciones sociales constituidas por dos o más individuos, dirigidas a cumplir metas y objetivos racionalmente coordinados y alcanzables, en las que se utilizan elementos de producción, se adoptan decisiones y se asumen riesgos con el fin de producir bienes y/o servicios para obtener beneficios. (Goldhaber, G. 1986)

Bartoli, A. (1992), enfatiza que en las organizaciones se generan características propias entre los entes que las forman, éstas características no se las encuentra en cada integrante si no que es el resultado de la acción del grupo humano con el fin de lograr los objetivos.

Cada organización tiene sus propios objetivos, misión, visión, reglamentos y estatutos por medio de los cuales coordinan su labor a desempeñar con el respectivo grupo humano que previamente han seleccionado. Podemos encontrar una diversidad de organizaciones ya sean públicas o privadas.

Para Rodríguez, A. (2001) las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes; dando lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones.

Las organizaciones e instituciones bien estructuradas con buenos directivos o líderes podrán sobrellevar las diversas situaciones que muchas ocasiones les toca de enfrentar; la fuerza laboral que está representada en sus trabajadores es la pieza fundamental para que las organizaciones surjan o se queden en el intento de la competencia frente a otras organizaciones que hay en su medio.

Diariamente en los diversos ámbitos se van generando nuevas técnicas de acorde a las exigencias que el mercado exige, y con ello también viene la necesidad de mejoramiento y actualización de conocimientos de la parte obrera.

El papel que desempeña el ser humano dentro de las diferentes organizaciones nos hace analizar una serie de exigencias que actualmente se van dando debido al cambio vertiginoso del mundo globalizado que estamos viviendo, haciendo indispensable la constante actualización de conocimientos para estar acordes a los cambios que se van dando.

d. Tipos de Organización

Dentro de los tipos de organizaciones podemos encontrar: según sus fines, según su formalidad y según su grado de centralización. (Rodríguez, A. 2001)

Organizaciones según sus fines.- Son organizaciones creadas según el principal motivo que tengan para realizar sus actividades y se pueden dividir en:

- ◆ Organizaciones con fines de lucro: que tienen como principal fin generar una determinada ganancia o utilidad para su o sus propietarios, o en algunos casos accionistas; como pueden ser las industrias en sus diversos ámbitos.
- ◆ Organizaciones sin fines de lucro: su principal fin es cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello.

Organizaciones según su formalidad: que quiere decir según tengan o no estructuras y sistemas oficiales definidos para la toma de decisiones la comunicación y el control. Este tipo de organizaciones se dividen en: organizaciones formales y organizaciones informales.

♦ Organizaciones formales.- este tipo de organizaciones comprende estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos de la organización, rutinas y procedimientos, en fin todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las relaciones entre los órganos, cargos y ocupantes, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados y su equilibrio interno sea mantenido. (Para Hitt, M, Black, S. y Poter, L. Pearson 2006)

♦ Organizaciones informales: Para Hitt, M, y colaboradores (2006) este tipo de organizaciones consiste en medios no oficiales pero que influyen en la comunicación, la toma de decisiones y el control que son parte de la forma habitual de hacer las cosas en una organización.

Organización según su grado de Centralización.- Este tipo de organización se refiere según la medida en que la autoridad se delega. Se dividen en:

♦ Organizaciones Centralizadas: En este tipo de organizaciones la autoridad se concentra en la parte superior y es poca la autoridad, en la toma de decisiones que se delega en los niveles inferiores.

♦ Organizaciones Descentralizadas: En las organizaciones descentralizadas, la autoridad de toma de decisiones se delega en la cadena de mando hasta donde sea posible. La descentralización es característica de organizaciones que funcionan en ambientes complejos e impredecibles. Las empresas que enfrentan competencia intensa suelen descentralizar para mejorar la capacidad de respuesta y creatividad.

CAPITULO II: LAS COMPETENCIAS

a. Que son las competencias

Según Alles M. (2005) “La competencia es una característica de la personalidad devenida en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo... Las competencias son cualidades que permanecen subyacentes al interior del individuo, el cual solo se hace visible en sus conductas laborales”.

Desde la perspectiva del trabajo una competencia es el grado de perfección que se alcanza en desarrollar una tarea, es la aptitud que le permite actuar con pericia. Es el estado real para desarrollar una tarea, actividad o trabajo con facilidad, soltura, solvencia o perfección. (Rodríguez, A. 2001)

Las competencias son conocimientos, habilidades prácticas y actitudes asociadas a la experiencia que se requieren para ejercer con propiedad un oficio o una actividad laboral. Una competencia es una característica potencial de las personas que indican la posibilidad de determinar respuestas en el ámbito laboral.

De acuerdo a Rodríguez, A. (2001) las competencias reunidas por medio del aprendizaje y las experiencias pueden ser calificadas en las siguientes categorías:

El saber hacer: que comprende lo práctico, lo técnico y lo científico, su adquisición es formal y profesional.

El saber ser: que incluye rasgos de personalidad y de carácter.

El saber actuar: que permite la toma de decisiones y la intervención oportuna.

Para Colardyn (2000) una competencia es un fenómeno complejo porque abarca las siguientes dimensiones:

- *Conocimientos*: dependen de la formación y la educación formal.
- *Rasgos de personalidad*: depende de la constitución física, psíquica y de su historia personal.
- *Habilidades o destrezas*: pueden ser constitucionales o heredadas y otras desarrolladas o aprendidas.
- *Experiencia específica*: depende de la historia laboral y de las vivencias en torno a la labor a ejecutar.
- *Motivación*: es aquello que empuja o mueve a la conducta en una dirección, es la fuerza que impulsa las acciones.
- *Capacidad de insight*: es el nivel de inteligencia emocional y empatía en sus interacciones.

Las competencias son concebidas como una manera de vincular la formación recibida en las universidades con las capacidades o cualificaciones que requiera demostrar un individuo en el mercado laboral, como un saber hacer ante las situaciones ocupacionales, usuales o cambiantes, y sus requerimientos (Colardyn, 2000).

b. Las competencias en la Organización

Las competencias en las organizaciones nos permiten en el ejercicio diario de las labores, aprovechar todos los recursos que tenemos a disposición, e incrementar nuestras capacidades para realizar un buen trabajo en beneficio de la organización que se labora.

De acuerdo al tipo de trabajo que desempeñe la persona, serán las competencias específicas que deberá tener complementadas a las generales como pueden ser: adaptarse con familiaridad en los diferentes contextos, realizar su labor con propiedad,

le resulta fácil cumplir con las tareas asignadas diariamente, comprende y sabe con certeza lo que esta haciendo, tiene facilidad de comunicación con sus compañeros de labores.

c. Tipos de Competencias

De acuerdo a la EUROPSY Copyright (2007) hay dos grupos principales de competencias, las que se relacionan con el contenido psicológico del proceso de práctica profesional (*competencias primarias*) y las que le permiten al profesional prestar sus servicios eficazmente (*competencias posibilitadoras o facilitadoras*). Las competencias primarias son específicas de la profesión psicológica en sus contenidos, conocimiento y habilidades requeridos para su desempeño. Las competencias posibilitadoras se comparten con otras profesiones y proveedores de servicios. Tanto las competencias primarias como las posibilitadoras son esenciales para prestar los servicios de forma profesionalmente aceptable.

Las competencias proporcionan una descripción de los distintos roles que desempeñan los psicólogos. Estos roles se llevan a cabo en una o más variedades de contextos ocupacionales y para diversos tipos de clientes. Las competencias se basan en el conocimiento, comprensión y habilidades aplicadas y practicadas éticamente. El profesional competente no sólo debe ser capaz de demostrar las habilidades necesarias sino también las actitudes apropiadas para la práctica adecuada de su profesión. Se consideran las actitudes de especial importancia, ya que definen la única naturaleza de la profesión psicológica. Mientras hay conocimientos y habilidades generales en su aplicación, la mayor parte de ellos están relacionados con el contexto concreto en el que se han de aplicar. Así el psicólogo que ha demostrado una competencia profesional en un contexto con un grupo de clientes no puede asumir ser competente en otros contextos o con otros grupos de clientes en el mismo contexto.

Competencias primarias: Hay 20 competencias primarias que cualquier psicólogo debería ser capaz de demostrar. Pueden agruparse en seis categorías, que se

relacionan con los roles profesionales. Estos roles se designan como: especificación de objetivos, evaluación, desarrollo, intervención, valoración, comunicación.

Competencias posibilitadoras o facilitadoras: Hay ocho competencias posibilitadoras que se relacionan con la actividad profesional en general y en las que el psicólogo profesional debería demostrar las competencias primarias. Estas competencias son: estrategia profesional, desarrollo profesional continuo, relaciones profesionales, investigación y desarrollo, marketing y ventas, gestión de la responsabilidad profesional, gestión de la práctica, garantía de calidad y autorreflexión.

d. La Gestión por Competencias

De acuerdo a Goldhaber, G, (1986) la gestión por competencias es la herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas, garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o podrían hacer.

“La gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un determinado puesto de trabajo de la persona que lo va a realizar; además es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que se logrará separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente contribuir a crear ventajas competitivas de la organización”. (Robollo, F. 1996)

Las organizaciones que gestionen correctamente sus recursos humanos tendrán la ventaja de ir superándose de acuerdo al avance tecnológico que se va dando en el tiempo, puesto que el éxito de una organización está basado en la excelente dirigencia de sus líderes complementado con la calidad y la disposición del equipo humano que lo acompaña. Cuando una organización está bien integrada podrá aprovecharse mejor

las cualidades de cada uno de sus integrantes obteniendo una empresa sólida y competitiva. (Erns & Young 2008)

“En la gestión por competencias es indispensable que los directivos de las organizaciones tengan una visión clara y completa de las organizaciones, para que sean capaces de integrar adecuadamente los equipos de trabajo y de dirigirlos hacia el logro de los objetivos planteados en función de los retos y de las oportunidades del entorno”. Las organizaciones dependen del equipo humano que en ellas laboran por lo que es necesario hacer conocer a todos sus integrantes las competencias que cada puesto exige y las que cada persona debe tener para desempeñarse. (Zepeda, F. 1999)

CAPITULO III: EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

a. El Psicólogo

Es un profesional que ha recibido una formación universitaria en Psicología que es la ciencia que estudia la conducta humana, entendiendo dentro de este concepto cuestiones relacionadas con el aprendizaje, procesos de pensamiento, emociones, comportamientos tanto en su desarrollo normal como en los diferentes trastornos o problemas del pensamiento, de las emociones y del comportamiento. (Bleger, J. 1991)

Para los psicólogos no basta simplemente con describir el comportamiento. Como cualquier otra ciencia, la psicología intenta explicar, predecir, modificar y en última instancia, mejorar la vida de la gente y el mundo en el que vive. Al utilizar métodos científicos, los psicólogos pueden encontrar respuestas a preguntas sobre la naturaleza del comportamiento y los procesos de pensamiento humano, que son mucho más válidas y legítimas que aquellas resultantes de la pura intuición y especulación. (Felman, R.1999)

El Psicólogo está capacitado en varios ámbitos por lo tanto podrá actuar como un educador y entrenador de habilidades de afrontamiento, con las que se quiere lograr no solo la solución de algún trastorno y problema actual, sino entrenar a la persona para la prevención de recaídas, de modo que los aprendizajes se mantengan por largo tiempo. (Felman, R. 1999)

Quizá a todos nos ha pasado que cuando nos dicen necesitas la atención de parte de un Psicólogo, contestamos alarmados que no estamos locos, pero en la realidad éste

profesional nos puede ayudar muchísimo a conocernos a nosotros mismos y poder diferenciar diversas emociones o comportamientos que tenemos.

El psicólogo es un profesional especializado, que desarrolla su trabajo cada día, con personas que se encuentran en un momento difícil de su vida o que se enfrentan a un problema que requiere el análisis y la asesoría, y a veces, la compañía, complicidad y apoyo de un especialista.

El psicólogo tiene a su alcance una serie de herramientas metodológicas y técnicas para realizar las evaluaciones necesarias y establecer un diagnóstico para proponer un tratamiento y enfrentar los problemas por los que sus pacientes están solicitando ayuda y así puedan ellos entender el motivo de sus malestares.

El tratamiento psicológico será cada vez más accesible y aceptable desde el punto de vista social conforme aumente el número de especialistas. Más psicólogos se concentrarán en la prevención de los trastornos psicológicos, en lugar de hacerlo sólo en el tratamiento. Además, actuarán como asesores del creciente número de grupos de voluntarios y de autoayuda en un esfuerzo por apoyarlos para que se auxilien a sí mismos de modo más eficaz. (Felman, R.1999 pág.19)

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

“En el área clínica el profesional en psicología realiza su formación académica sobre el estudio, diagnóstico y tratamiento del comportamiento anormal. Los psicólogos clínicos se capacitan para diagnosticar y tratar problemas que van desde la crisis de la vida cotidiana, como puede ser la pena debida a la muerte de un ser querido, hasta situaciones más extremas como la pérdida de contacto con la realidad. Algunos psicólogos clínicos también realizan investigaciones sobre temas diversos, desde la identificación de los signos más tempranos de alteraciones psicológicas, hasta el

estudio de la relación que existe en la manera en que los miembros de una familia se comunican entre sí y los trastornos psicológicos”. (Felman, R.1999 pág 7)

Al psicólogo clínico le implica trabajar en estrecha colaboración con otros profesionales de la salud en el tratamiento de los pacientes, ya que en la mayoría de los casos los pacientes son atendidos primeramente por otros profesionales y ellos son quienes los derivan al profesional de psicología.

El psicólogo en el área educativa de acuerdo a su formación académica tiene un papel fundamental, como es el de ayudar a los estudiantes a elegir sus estudios y su futura profesión, diseñar programas educativos, fortalecer las herramientas de aprendizaje de los alumnos, participar en el diseño de planes y programas de estudio, en la formación docente, entre otras muchas cosas más en las que puede participar y contribuir en la calidad educativa. (Santana, L. 2003)

En el ámbito de orientación vocacional los psicólogos tratan de encontrar, mediante una combinación de tests y entrevistas, los problemas que afectan a los estudiantes en el colegio. Después de atender algún caso especial, el psicólogo bien podrá recomendar que el estudiante sea aceptado o tome clases especiales para el mejoramiento de su condición. Por otra parte algunos estudiantes podrán recibir orientación del psicólogo en forma tan amplia, que bien puede llamarse psicopedagógica. (Santana, L. 2003)

La psicología educativa es diferente de otras ramas de la psicología porque su objeto principal es la comprensión y el mejoramiento de la educación. Los psicólogos educativos estudian lo que la gente expresa y hace en el proceso educativo, lo que los maestros enseñan y cómo los alumnos aprenden significativamente en el contexto de un currículum particular, en un entorno específico donde se pretende llevar a cabo la formación o la capacitación. (Zepeda, F. 1999)

Los psicólogos dentro del campo organizacional estudian la conducta humana en el trabajo, para poder desarrollar programas y procedimientos para que la experiencia laboral sea la más satisfactoria tanto desde el punto de vista de la empresa como del trabajador. Algunas de las funciones de estos profesionales son: elaboración de perfiles de puesto, tareas de selección de personal, redacción de informes psicológicos, evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas, desarrollo de programas de capacitación de personal, organizar y desarrollar los recursos humanos. (Felman, R 1999)

c. Competencias Adquiridas Académicamente

En el desarrollo y evaluación de competencias debe tenerse en cuenta el hecho de que el contenido real de los servicios ofrecidos es diferente, para cada contexto en el que se ejerce la profesión. Esto es consecuencia directa de que los psicólogos desempeñan roles diferentes en la sociedad y tratan con diferentes tipos de clientes, problemas, métodos, etc.

Las siguientes son las competencias adquiridas académicamente de acuerdo a la Europsy (2011).

ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS

- 1) Analizar las necesidades que tiene el cliente.
- 2) Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

EVALUACIÓN

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

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 adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

DESARROLLO

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

8) Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.

9) Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo: el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.

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

INTERVENCIÓN

11) Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

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

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

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

15) Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

VALORACIÓN

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

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

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

COMUNICACIÓN

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

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

d. Nichos Laborales: nichos actuales y nuevos.

Las entidades que dan mayor prioridad de integrar un profesional de psicología son las instituciones educativas ya que le dan gran acogida a la ayuda que este tipo de profesional les brinda a sus alumnos. La orientación profesional existe como nicho de trabajo para los psicólogos porque las actividades no están determinadas de antemano y donde hay elección puede haber conflicto.

Dentro del área de salud relacionado a lo que son clínicas y hospitales el número de profesionales es muy bajo relacionado con el apoyo que puede brindar el especialista en esas áreas. La mayoría de psicólogos tienen su propio consultorio particular no necesariamente en un establecimiento de salud con otros especialistas.

En el área organizacional el psicólogo no tiene la acogida necesaria para contribuir en las instituciones en forma permanente, sino más bien en una forma esporádica. En algunas entidades organizacionales estos puestos están siendo ocupados por otros profesionales como tecnólogos, ingenieros comerciales, economistas, etc. y no por quienes realmente deben ser ocupados.

Las nuevas posibilidades de laborar un psicólogo sería dentro de las empresas de transporte público proporcionando charlas sobre la atención que debe recibir el usuario por parte del personal comprendido por los choferes y controladores de los

buses, además de cumplir con las competencias requeridas dentro de las organizaciones.

METODOLOGÍA

a. Diseño 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 transaccional (transversal):** Se recopilan datos en un momento único.
- ◆ **Es exploratorio** porque se trata de una exploración inicial en un momento específico, y **descriptivo** ya que se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.
- ◆ **Cualitativo y cuantitativo:** Se analizará la información tanto numérica como la información que se contiene en el discurso de los investigados (Alvarado J. Bustamante, 2010)

b. Participantes

La población objeto de estudio esta conformada por cuatro grupos de instituciones, siendo en total treinta y cinco integrantes divididas de la siguiente forma: diez instituciones de salud mental, diez instituciones educativas, diez instituciones empresariales, y cinco instituciones en donde puedan existir nuevos nichos laborales para el psicólogo en todo el Ecuador. Las instituciones participantes están localizadas en las ciudades de Piñas, Balsas, Portovelo, Zaruma y Machala de la Provincia de El Oro.

NOMBRES DE LAS INSTITUCIONES SELECCIONADAS

#	ÁREA EDUCATIVA	CIUDAD	NOMBRE DE LA PERSONA ENTREVISTADA
1	Instituto Tecnológico Ocho de Noviembre	Piñas	Lcda. Carmen Irene Romero Jaramillo
2	Unidad Educativa Enrique Mora Sares	Machala	Lcda. Mercedes Loor Loor

3	Colegio Nacional 13 de Mayo	Portovelo	Lcda. Rosa Elena Valarezo Asanza
4	Colegio Nacional Ciudad de Portovelo	Portovelo	Lcda. Gina Aguilar
5	Colegio Nacional 26 de Noviembre	Zaruma	Lcdo. Patricio Román
6	Unidad Educativa Salesiana San Juan Bosco	Zaruma	Lcda. Janeth Belduma
7	Colegio Técnico Nacional Miguel Sánchez Astudillo	Zaruma	Lcdo. José Leonardo Aguilar Reyes
8	Unidad Educativa Julio Matovelle	Machala	Hermana Noemí Largo
9	Unidad Educativa Hermano Miguel	Machala	Lcdo. José Antonio Ojeda
10	Colegio Nacional Machala	Machala	Lcda. Laura Campoverde

#	ÁREA DE SALUD MENTAL	CIUDAD	NOMBRE DE LA PERSONA ENTREVISTADA
1	Hospital de Especialidades Médicas "Reina del Cisne"	Piñas	Dr. Johnny Jácome Ponce
2	Área de Salud Nº 8 Piñas (Hosp. Luís Moscoso Zambrano)	Piñas	Ing. Antonio Romero
3	Alcohólicos Anónimos	Piñas	Sr. José Gualán Malacatos
4	Centro Médico Juan XXIII	Machala	Dr. Fernando Cisneros Navarro
5	Clínica de Traumatología	Machala	Ing. Vanessa Romero
6	Hospital Oncológico "Dr. Wilson Franco Cruz" (Solca)	Machala	Dr. Nixon Cevallos Reyna
7	APROFE	Machala	Ing. Yuli Sánchez
8	Clínica Aguilar	Machala	Dr. Miguel Ángel Aguilar Loayza
9	Alcohólicos Anónimos	Zaruma	Ing. Ángel Rodrigo Macas

	Zaruma		
10	Área de Salud N° 9 Zaruma	Zaruma	Dr. Miguel Gálvez

#	ÁREA EMPRESARIAL	CIUDAD	NOMBRE DE LA PERSONA ENTREVISTADA
1	Coop. de transporte de pasajeros Piñas Interprovincial	Piñas	Lcda. Julissa Torres
2	COOP. DE AHORRO Y CRÉDITO ONCE DE JUNIO	Piñas	Ing. Guido Romero León
3	TAC	Zaruma	Sr. José Vicente Quezada
4	BANAPLAS S.A.	Machala	Ing. Martha del Rocío Tituana Salinas
5	EDICULT	Zaruma	Ing. Ángel Rodrigo Macas
6	BIRA BIENES RAICES S.A.	Zaruma	Sra. Verónica Orellana Ochoa
7	BANCO DE MACHALA	Piñas	Ing. Raquel Rocío Egas Noblecilla
8	CRECONTEX	Piñas	Sra. Fanny Paredes Vallejo
9	COOP. DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA	Piñas	Ing. Eduardo Javier León Frías
10	ELIPE S.A.	Portovelo	Alejandra Cabrera

#	ÁREA ALTERNATIVA	CIUDAD	NOMBRE DE LA PERSONA ENTREVISTADA
1	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Piñas	Piñas	Ing. Cathia Loayza
2	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Balsas	Balsas	Lcda. Aydé Pereira Gallardo
3	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal	Zaruma	Lcda. Lorena Carrión Soto

	de Zaruma		
4	Instituto de la Niñez y la Familia	Piñas	Dr. Rogelio Iván Yaguachi
5	Ministerio de Transporte y Obras Publicas	Machala	Lcda. Yohana Elizabeth Pardo

En el caso de las instituciones de salud mental las personas entrevistadas fueron los directores de los centros médicos, que en algunos casos ellos delegaron a una persona que son las responsables del personal, para que colabore con la llenada del instrumento.

En las instituciones educativas el personal entrevistado fueron los directores de Institutos, Colegios y Unidades de Educación Básica que en su mayoría delegaron a los Orientadores Vocacionales para que brinden el apoyo en la investigación.

En el área empresarial las entrevistas realizadas a los dueños o gerentes de las empresas que unas ocasiones colaboraron muy gentilmente, y en otros casos delegaron al personal de Recursos Humanos o a alguien del área administrativa porque estaban muy ocupados.

Dentro del área alterna las cinco instituciones visitadas fueron entrevistadas directamente las personas encargadas de Recursos Humanos, ya que los directivos no se los podía localizar con facilidad.

c. Instrumentos

Con la finalidad de obtener la información sobre la muestra de estudio, se utilizó el instrumento de evaluación denominado “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para Psicólogos”; que es un documento basado en las

competencias levantadas por la Europsy (2011), estableciendo los requerimientos de formación para psicólogos en función de diseñar contenidos y currículos académicos.

Este instrumento es generado para dar respuesta a las necesidades de las organizaciones del Ecuador para con los psicólogos, además de determinar nuevas funciones o competencias requeridos por estos, y por último podrá reconocer nuevos nichos laborales para los profesionales de psicología.

Existen 4 versiones del instrumento diagnóstico, de acuerdo al tipo de institución que se evalué, dentro de estos existen modificaciones específicas para poder ubicar en el contexto de la institución el cuestionario a evaluar.

Este instrumento está compuesto de tres partes:

- ◆ La primera parte hace referencia a los datos de identificación, tanto de la institución, como del sujeto que se le aplique la encuesta (excepto el nombre), es muy importante que llenen esos datos porque permitirá conocer el tipo de institución o nicho laboral al que se identificará.

- ◆ La segunda parte está conformada por la pregunta 1, 3, y 4, esta información permitirá conocer todo lo referente a la inserción laboral del psicólogo dentro de la institución, la apertura que están brindando al profesional en psicología, las funciones que cumple el psicólogo dentro de la institución y las personas que están ocupando los nichos laborales que el psicólogo puede ocupar.

- ◆ Y por último la tercera, que hace referencia a las competencias enfocándose en la necesidad de estas competencias para las instituciones. Cabe señalar que estas competencias son desempeñadas por los psicólogos en las instituciones, pero

mediante esta pregunta podremos identificar el conocimiento acerca de las funciones del psicólogo por parte de la institución.

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

d. Recolección de datos

Después de haber realizado el respectivo análisis y llenado del instrumento de evaluación para estar capacitada al momento de realizar las entrevistas, ordené y revisé todo el material que previamente elaboré para acudir a las instituciones seleccionadas. Para obtener el listado correspondiente de las instituciones fue necesario hacer una evaluación de cuáles entidades serían las que atendieran la solicitud.

Elaborado finalmente el cronograma para realizar las entrevistas empecé a visitar las entidades en mi ciudad (Piñas) primeramente para luego desplazarme a las ciudades vecinas como son Balsas, Portovelo, Zaruma, y Machala para entrevistar personalmente a los directivos que en la mayoría de los casos en la primera visita no los encontré, debiendo ir otro día para las entrevistas, los entrevistados al inicio se mostraron muy atentos, pero al momento de solicitarles unos minutos de su tiempo para completar el instrumento todo cambiaba y sugerían que se les deje el material para llenarlo luego porque estaban muy ocupados.

Acogiendo dicha sugerencia deje el material y luego regrese en los días dispuestos por ellos; al acudir nuevamente me lleve la sorpresa de que en unos casos se les confundió el material teniendo que entregar nuevamente las hojas que terminaron llenándolas unas, y otras de regresar otro día a recolectar el material.

Para conseguir recolectar todo el material tuve que hacer en ciertos casos tres visitas y en otros hasta cinco viajes con la finalidad de obtener toda la información necesaria.

En este trabajo de campo tuve una experiencia llena de diversos sentimientos porque al momento de las primeras entrevistas sentí alegría de poder obtener la aceptación del trabajo que estaba llevando a cabo por lo menos en lo que tiene que ver a las áreas educativas, de salud mental y alternativas, ya que, en el área organizacional fue donde mayores contratiempos tuve. Luego con las siguientes encuestas entregadas me sentí desilusionada porque en unas empresas ni siquiera me recibían las personas encargadas de Recursos Humanos, no había la buena predisposición de las personas visitadas para llenar el instrumento, ya que, se dejaron el material y me toco de regresar otro día en unos casos y en otros después de algunas visitas obtuve los correspondientes documentos.

Al final puedo concluir que fue una experiencia nueva para mi porque me toco de movilizarme en diversas ocasiones fuera de la ciudad en que vivo para poder obtener todos los requisitos necesarios con el fin de llenar la base de datos y poder obtener el resultado final de tablas y gráficos indispensables para llevar a cabo el análisis de resultados y culminación de este programa de graduación.

RESULTADOS

OBTENIDOS

Necesidad del Psicólogo en el área de Salud Mental

TABLA # 1

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

GRÁFICO # 1



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

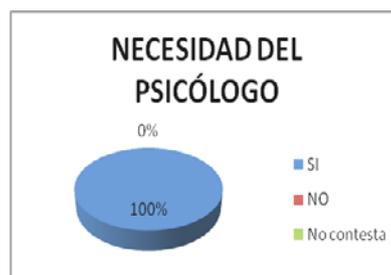
De acuerdo a la tabla # 1 se puede observar que un 90% de los encuestados le dan la importancia que ejerce el Psicólogo en el área de salud mental frente a un 10 % de los encuestados que no lo consideran necesario.

Necesidad del Psicólogo en el área Educativa

TABLA # 2

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

GRÁFICO # 2



Fuente: Instituciones del área educativa de las ciudades de Piñas, Portovelo, Zaruma y Machala

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

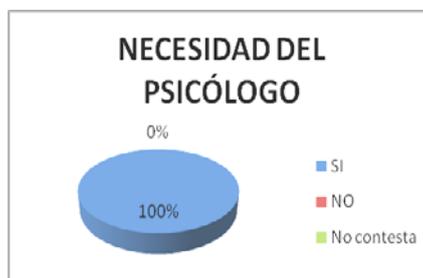
En esta área el 100 % de las personas entrevistadas piensan que es necesario que un Psicólogo brinde el apoyo necesario en las diversas entidades educativas a/o las /los jóvenes que en un momento puedan necesitar.

Necesidad del Psicólogo en el área Empresarial

TABLA # 3

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

GRÁFICO # 3



Fuente: Instituciones del área empresarial de las ciudades de Piñas, Portovelo, Zaruma y Machala

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Dentro del área empresarial se puede observar que un 100 % de los entrevistados están de acuerdo con la necesidad que representa tener un Psicólogo en sus instituciones.

Necesidad del Psicólogo en el área Alternativa

TABLA # 4

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

GRÁFICO # 4



Fuente: Instituciones del área alternativa de las ciudades de Balsas, Piñas, Zaruma y Machala

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

La necesidad de un Psicólogo dentro de esta área se evidencia en un 80 % de los encuestados que si están de acuerdo con los beneficios que les puede otorgar un especialista en esta rama, en cambio un bajo porcentaje no esta de acuerdo en esta necesidad.

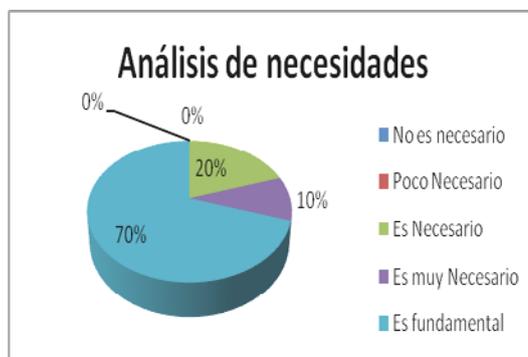
COMPETENCIAS EN EL ÁREA DE SALUD MENTAL

ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS

TABLA # 5

Análisis de necesidades		
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
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 5



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de, Piñas, Zaruma y Machala

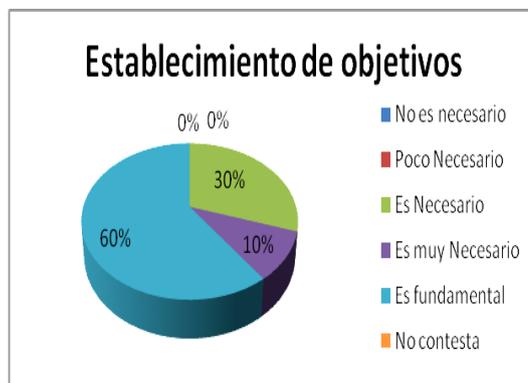
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

La tabla # 5 nos muestra un 70 % que opinan que es fundamental el análisis de necesidades que tienen los clientes dentro del área de salud mental, un 20% cree que es necesario y un 10 % muy necesario.

TABLA # 6

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

GRÁFICO # 6



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

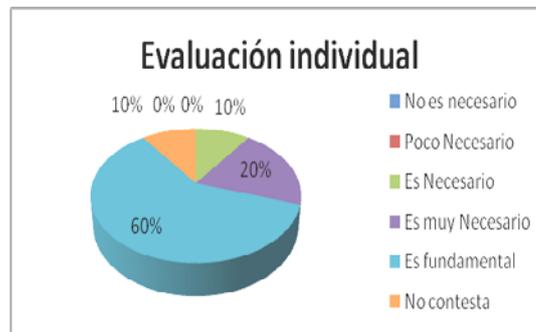
Esta tabla nos demuestra que un 60 % piensan que es fundamental el establecimiento de objetivos, un 30 % que es necesario y un 10 % que es muy necesario.

EVALUACIÓN

TABLA # 7

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

GRÁFICO # 7



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma, y Machala.

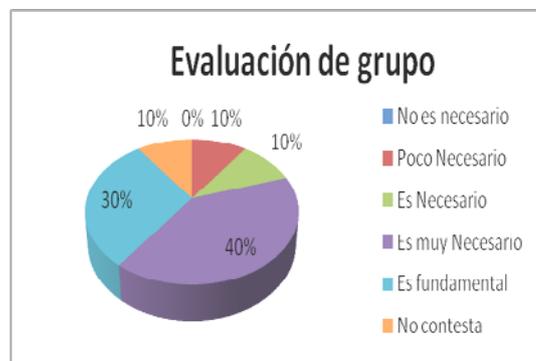
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

El 60 % concluye que es fundamental realizar la evaluación individual mediante la observación del contexto, entrevistas y test, un 20% que es muy necesario, un 10 % que es necesario, y el 10 % no contesta.

TABLA # 8

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

GRÁFICO # 8



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En esta tabla se puede apreciar que el 40 % opina que es muy necesario realizar la evaluación de grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test, un 30 % que es fundamental, un 10 % que es necesario, igual opina un 10 % que es poco necesario, y un 10 % no contesta.

TABLA # 9

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	3	30
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 9



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Portovelo, y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

De acuerdo a esta tabla el 30 % revela que es fundamental realizar la evaluación organizacional mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test y otros métodos, un 30 % que es necesario, el 20 % confirma que es muy necesario, un 10 % poco necesario, y un 10 % no contesta.

TABLA # 10

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

GRÁFICO # 10



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

El 40 % demuestra que es fundamental realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución, un 30 % es muy necesario, el 20 % es necesario y el 10 % no contesta.

DESARROLLO

TABLA # 11

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

La tabla # 11 demuestra que el 40 % considera que es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, el 30 % es muy necesario, un 20 % es necesario y el 10 % no contesta.

GRÁFICO # 11

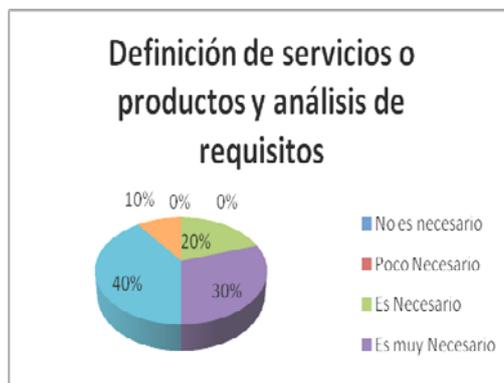


TABLA # 12

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	3	30
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

El 30 % está de acuerdo que es muy necesario diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten, igualmente un 30 % considera que es fundamental, el 20 % que es necesario, el 10 % poco necesario, un 10 % no contesta.

GRÁFICO # 12

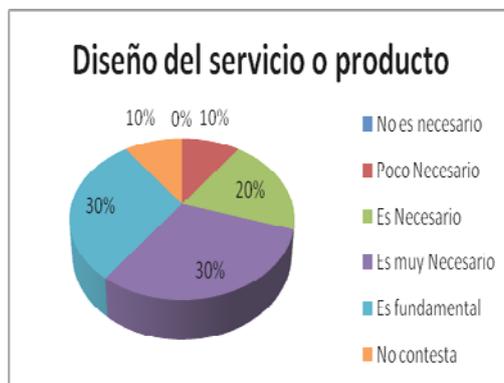


TABLA # 13

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

Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 13



El 40 % de los entrevistados piensan que es muy necesario realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, el 20 % opina que es fundamental, y otro 20 % que es necesario, un 10 % poco necesario, y otro 10 % no contesta.

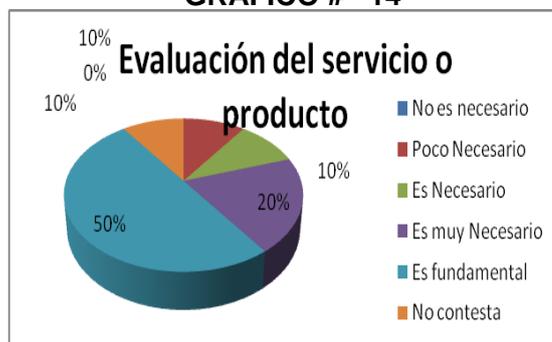
TABLA # 14

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

Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 14



Con esta tabla se puede verificar que un 50 % están de acuerdo con evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes, el 20 % cree que es muy necesario, el 10 % es necesario, igualmente se observa un 10 % con poco necesario, y por último un 10 % no contesta.

INTERVENCIÓN

TABLA # 15

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	6	60
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 15



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

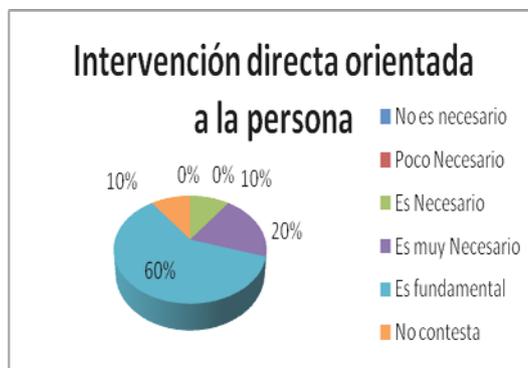
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En esta tabla el 60 % evidencia que se debe desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, un 30 % de la muestra sugiere que es necesario y el 10 % no contesta.

TABLA # 16

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 16



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

La tabla # 16 muestra que un 60 % opina que es fundamental la aplicación de métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención, el 20 % que es muy necesario, el 10 % es necesario y un 10 % no contesta.

TABLA # 17

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 17



De acuerdo a la tabla # 17 el 40 % esta de acuerdo que es fundamental que se aplique métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución, otro 40 % cree que es muy necesario, un 10% que es necesario, y el 10% no contesta.

TABLA # 18

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

Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 18

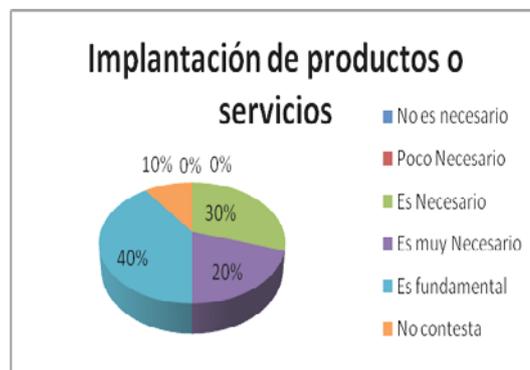


Aquí podemos evidenciar que un 50 % considera que es fundamental aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés, y un 30 % que es muy necesario.

TABLA # 19

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

GRÁFICO # 19



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

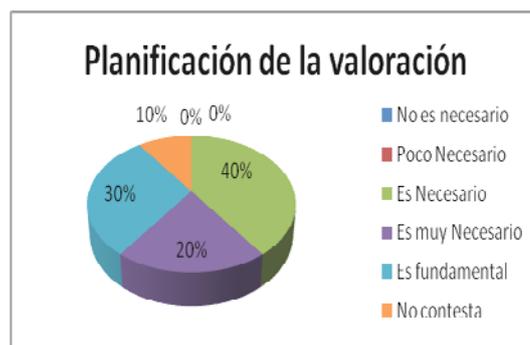
Esta tabla nos indica que el 40 % piensa que es fundamental introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, un 30 % opina que es necesario, el 20 % considera que es muy necesario y el 10 % no contesta.

VALORACIÓN

TABLA # 20

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	3	30
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 20



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

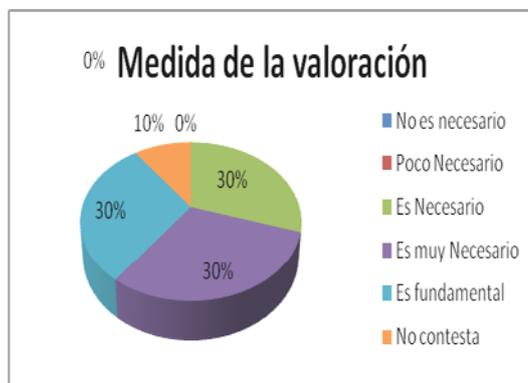
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

El 40 % de los encuestados opina que es necesario diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención, un 30 % que es fundamental, el 20 % que es muy necesario, y el 10 % no contesta.

TABLA # 21

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

GRÁFICO # 21



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

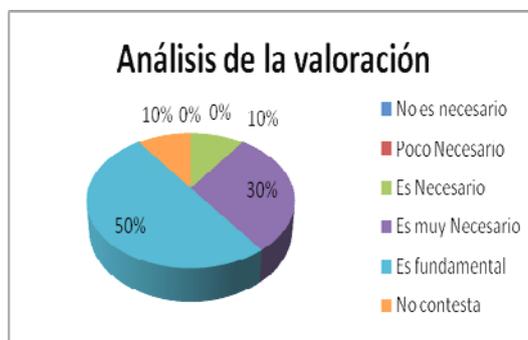
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En esta tabla un 30 % considera que es fundamental, otro 30 % que es muy necesario, y de igual forma otro 30 % que es necesario seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración; y solo un 10 % no contesta.

TABLA # 22

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

GRÁFICO # 22



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

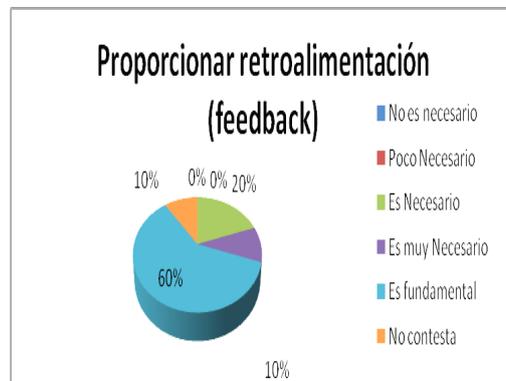
El 50 % refleja que es necesario realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación, mientras que un 30 % opina que es muy necesario, el 10 % es necesario y un 10 % no contesta.

COMUNICACIÓN

TABLA # 23

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

GRÁFICO # 23



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

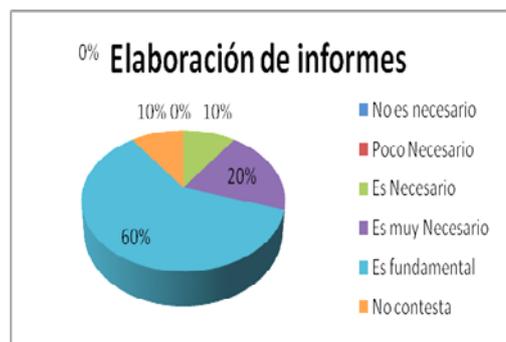
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Un porcentaje significativo de 60 % considera que es fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado, el 20 % opina que es necesario, y un porcentaje bajo de 10 % considera que es muy necesario. Y el 10 % restante de la muestra no contesta.

TABLA # 24

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	6	60
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 24



Fuente: Instituciones de salud mental de las ciudades de Piñas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Un 60 % de los encuestados piensan que es fundamental, el 20 % que es muy necesario y el 10 % que es necesario escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones. Un 10 % no contesta nada.

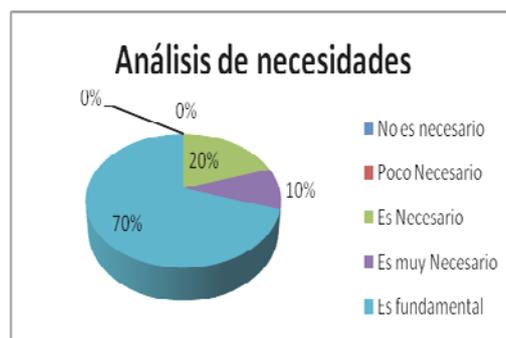
COMPETENCIAS EN EL ÁREA EDUCATIVA

ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS

TABLA # 25

Análisis de necesidades		
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
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 25



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Esta tabla nos demuestra que el 70 % concluye que es fundamental analizar las necesidades que tiene el cliente, el 20 % que es necesario; y el 10 % restante de la muestra que es muy necesario.

TABLA # 26

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

GRÁFICO # 26



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

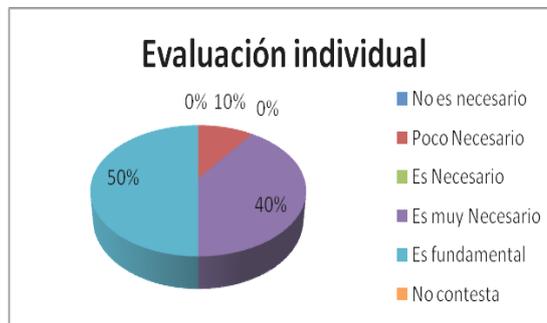
El 80 % considera que es fundamental, un 10 % muy necesario al igual que el 10 % que es necesario establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

EVALUACIÓN

TABLA # 27

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

GRÁFICO # 27



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

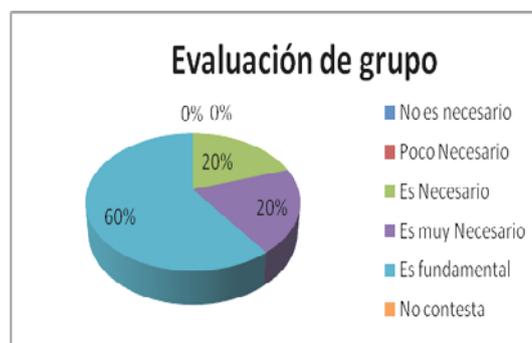
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Esta tabla nos proporciona que un 50 % considera que es fundamental realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, frente a un 40 % que es muy necesario y un 10 % restante concluye poco necesario.

TABLA # 28

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

GRÁFICO # 28



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

La competencia de realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test se ve reflejada en esta tabla en un 60 % que consideran que es fundamental, el 20 % que es muy necesario y otro 20 % que es necesario.

TABLA # 29

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

GRÁFICO # 29



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

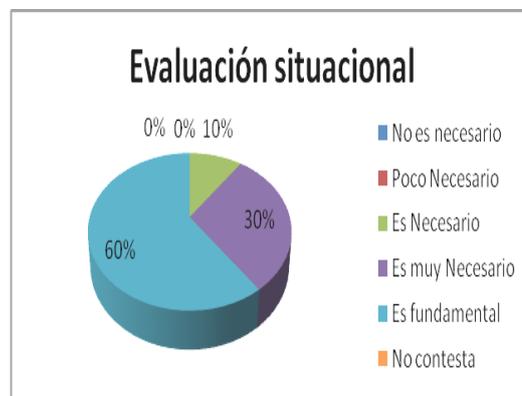
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En esta tabla se puede observar dos porcentajes significativos, el 60 % opina que es fundamental y el 40 % que es muy necesario realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.

TABLA # 30

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

GRÁFICO # 30



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

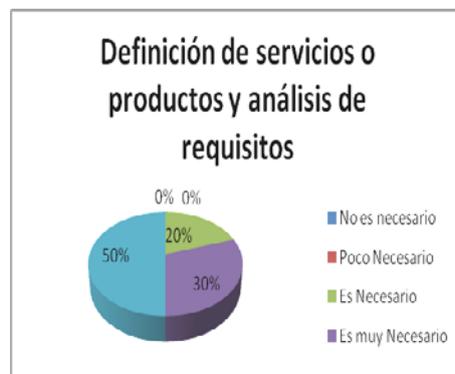
Un 60 % revela que es fundamental realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado, el 30 % opina que es muy necesario y el 10 % es necesario.

DESARROLLO

TABLA # 31

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

GRÁFICO # 31



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

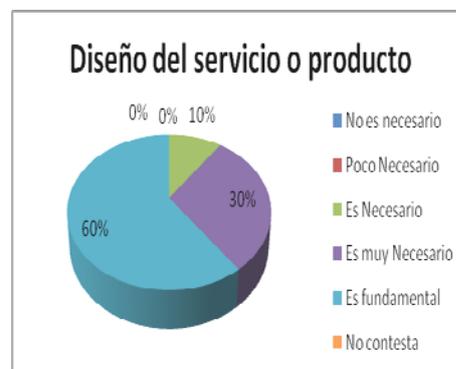
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

De acuerdo al resultado de esta tabla el 50 % están de acuerdo que es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios. Mientras que un 30 % opina que es muy necesario y el 20 % restante de la muestra que es necesario.

TABLA # 32

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

GRÁFICO # 32



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Los investigados confirman en un 60 % que es fundamental, el 30 % que es muy necesario, y un 10 % que es necesario diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

TABLA # 33

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

Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Esta tabla nos demuestra que el 60 % consideran fundamental, el 30 % muy necesario y el 10 % necesario realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.

GRÁFICO # 33



TABLA # 34

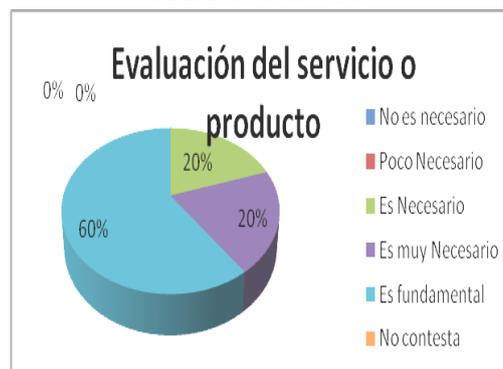
Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Podemos evidenciar que un 60 % de los entrevistados opinan que es fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes. Es importante notar que el 20 % considera muy necesario, y el 20 % restante necesario.

GRÁFICO # 34



INTERVENCIÓN

TABLA # 35

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

Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 35



Los dos porcentajes revelados en esta tabla son satisfactorios ya que el 60 % refiere que es fundamental y el 40 % muy necesario desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

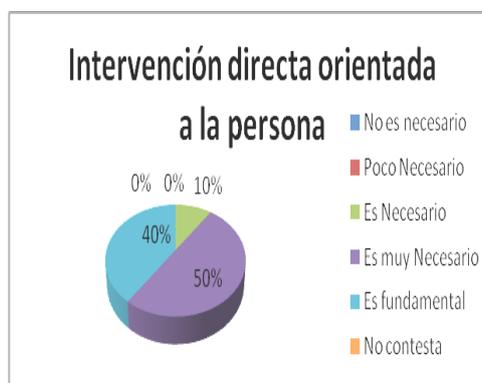
TABLA # 36

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
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 36



En esta tabla se puede apreciar que el 50 % considera muy necesario, el 40 % fundamental y el 10 % necesario aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.

TABLA # 37

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

Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.
 Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 37



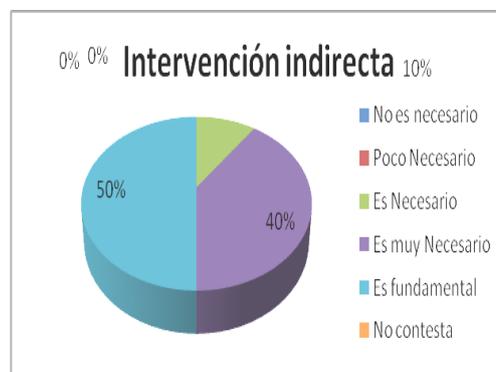
El 60 % sugieren muy necesario, el 30 % fundamental y el 10 % necesario aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.

TABLA # 38

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

Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.
 Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 38

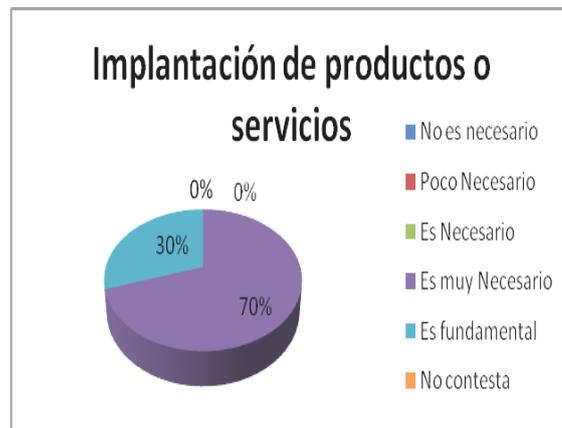


En esta tabla se evidencia que el 50 % cree que es fundamental, el 40 % muy necesario y el 10 % aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

TABLA # 39

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	7	70
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 39



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

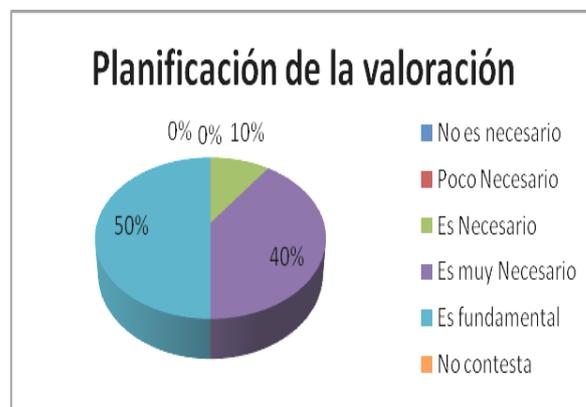
El 70 % de los encuestados sugieren que es muy necesario introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, y el 30 % que es fundamental esta competencia.

VALORACIÓN

TABLA # 40

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
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 40



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

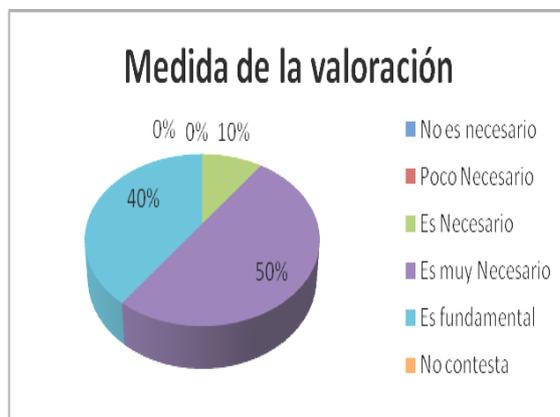
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Esta tabla nos afirma en un 50 % que 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 % nos demuestra que es muy necesario y el 10 % que es necesario.

TABLA # 41

Medida 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
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 41



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

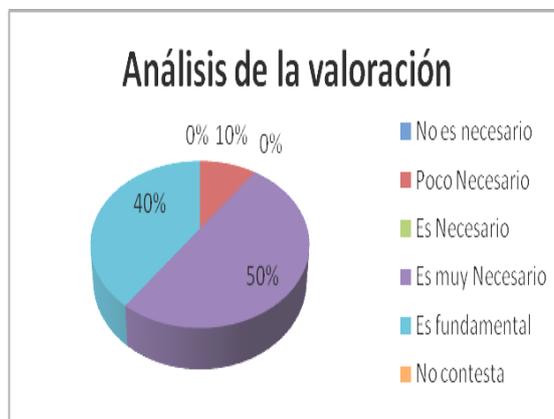
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

El 50 % de los entrevistados opinan que es muy necesario seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, el 40 % que es fundamental, y el 10 % que es necesario.

TABLA # 42

Análisis de la valoración		
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
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 42



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

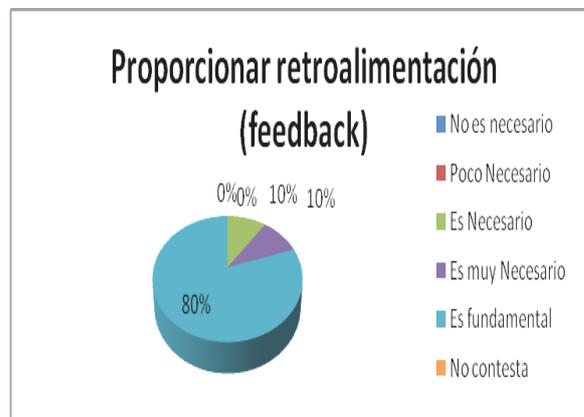
De las personas encuestadas el 50 % piensa que es muy necesario realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones. Mientras que el 40 % sugiere que es fundamental y un 10 % poco necesario.

COMUNICACIÓN

TABLA # 43

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

GRÁFICO # 43



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

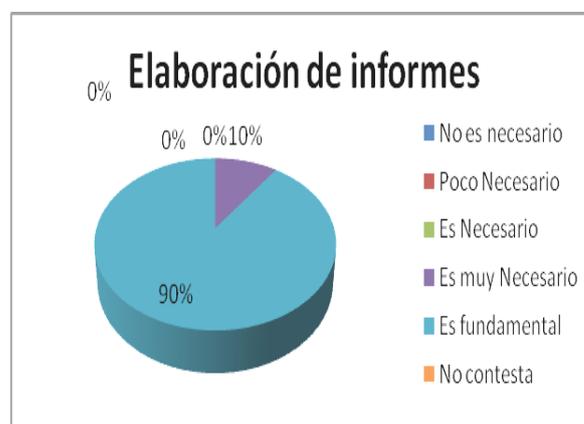
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Significativamente un 80% sugieren que es fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado, el 10 % de la muestra que es muy necesario, y el 10 % restante que es necesario.

TABLA # 44

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	9	90
No contesta		0
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 44



Fuente: Instituciones Educativas de las ciudades Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

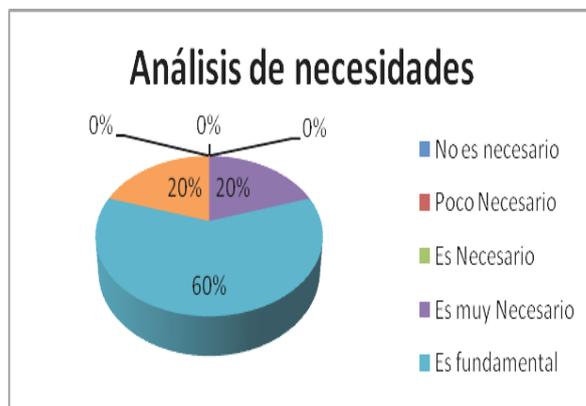
Un porcentaje de 90 % sugiere que es fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones; y el 10 % muy necesario.

EN EL ÁREA EMPRESARIAL
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS

TABLA # 45

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

GRÁFICO # 45



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

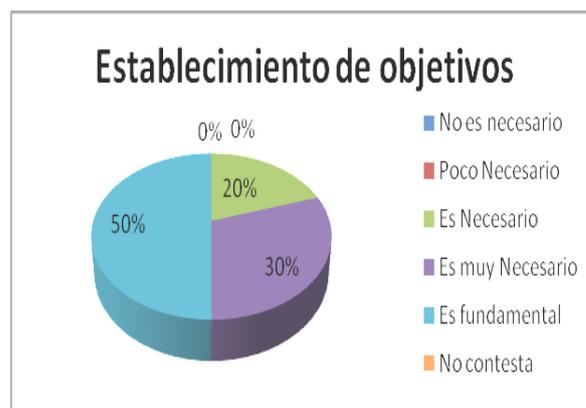
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Esta tabla nos demuestra al 60 % de los encuestados que están de acuerdo que es fundamental analizar las necesidades que tiene el cliente, el 20 % opinan que es muy necesario y el 20 % no contesta.

TABLA # 46

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

GRÁFICO # 46



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

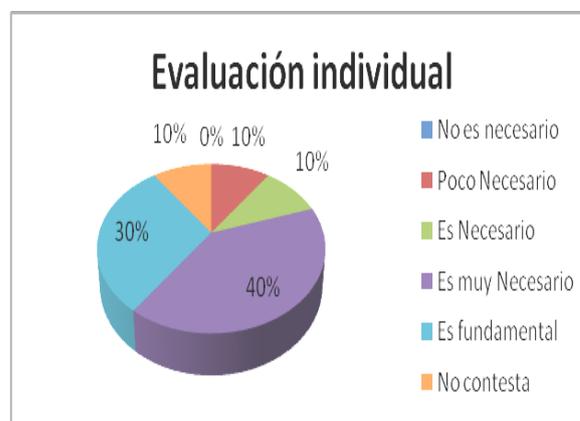
El 50 % de los encuestados están de acuerdo que es fundamental establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos, el 30 % confirma que es muy necesario y el 20 % que es necesario.

EVALUACIÓN

TABLA # 47

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

GRÁFICO # 47



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

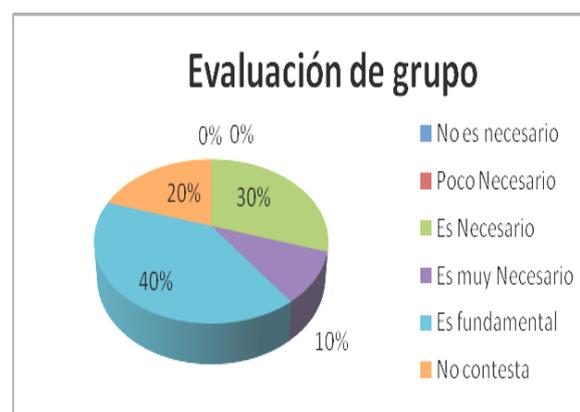
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Un 40 % establecen que es muy necesario realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test. Mientras el 30 % consideran que es fundamental, el 10 % necesario y un 10 % no contestan.

TABLA # 48

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

GRÁFICO # 48



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

De acuerdo a los resultados de esta tabla el 40 % piensa que es fundamental realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test. El 30 % contestan que es necesario, el 10 % muy necesario, y el 20 % no contestan.

TABLA # 49

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	3	30
No contesta	2	20
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 49



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Según los resultados de esta tabla un 30 % sugieren que es fundamental realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita. En cambio el 30 % refieren que es necesario, el 10 % muy necesario, y otro 10 % poco necesario.

TABLA # 50

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 50



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

El 50 % de los encuestados confirman que es fundamental realizar la evaluación apropiada de una situación 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, el 20 % piensan que es muy necesario, otro porcentaje similar que es necesario y el 10 % poco necesario.

DESARROLLO

TABLA # 51

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

GRÁFICO # 51



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

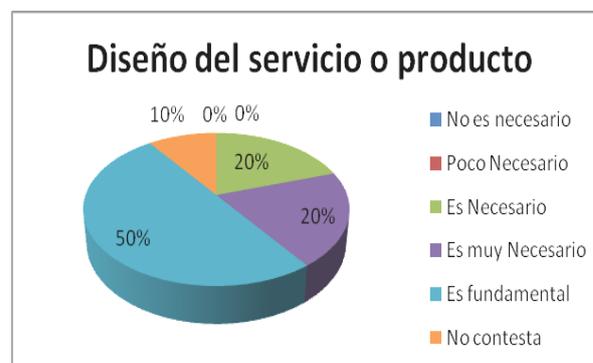
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En esta tabla tenemos al 30 % sugiriendo que es fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios; el 30 % muy necesario, y como necesario otro 30 %. El 10 % de los encuestados no contestan.

TABLA # 52

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

GRÁFICO # 52



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

De acuerdo a estos datos el 50 % contestan que es fundamental, el 20 % muy necesario y otro 20 % necesario diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

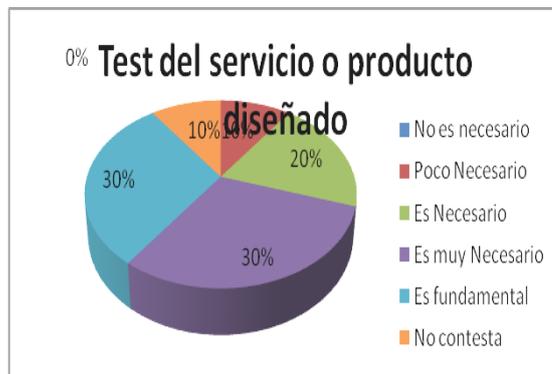
TABLA # 53

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 53



En dos porcentajes similares de 30 % los encuestados refieren como fundamental y muy necesario realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, el 20 % sugieren como necesario y un 10 % poco necesario. A ello se une el 10 % que no contesta.

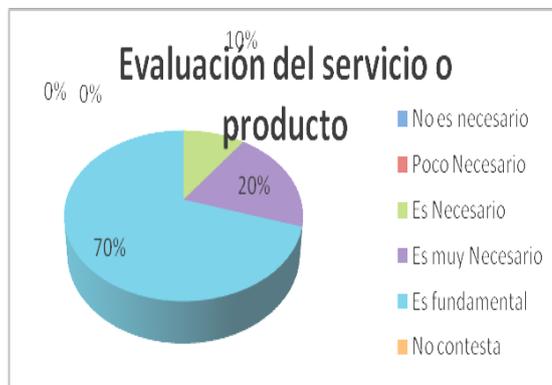
TABLA # 54

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 54



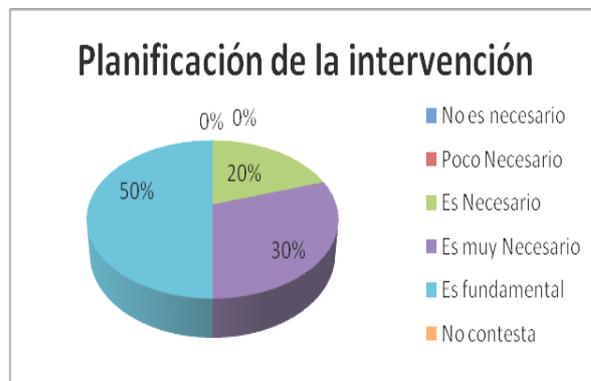
Mayoritariamente el 70 % afirma que es fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes, frente a un 20 % que consideran muy necesario y el 10 % necesario esta competencia.

INTERVENCIÓN

TABLA # 55

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

GRÁFICO # 55



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

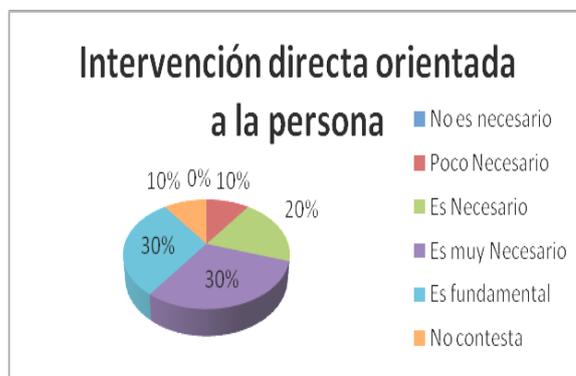
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

El 50 % de los encuestados refieren como fundamental desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, el 30 % como muy necesario y el 20 % necesario.

TABLA # 56

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 56



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Coincidentemente dos porcentajes iguales de 30 % contestan que es fundamental y muy necesario aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención, el 20 % que es necesario y un 10 % poco necesario.

TABLA # 57

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 57



De acuerdo a esta tabla el 50 % coincide que es fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución, el 20 % opina que es muy necesario esta competencia, y en porcentajes iguales de 10 % que es necesario y poco necesario. Un 10 % complementario de encuestados no contestan.

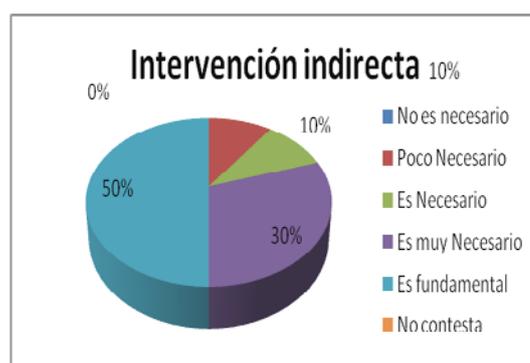
TABLA # 58

Intervención indirecta		
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
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 58



Según la información detallada anteriormente el 50 % opinan que es fundamental, el 30 % muy necesario, un 10 % necesario, complementando otro 10 % como poco necesario aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

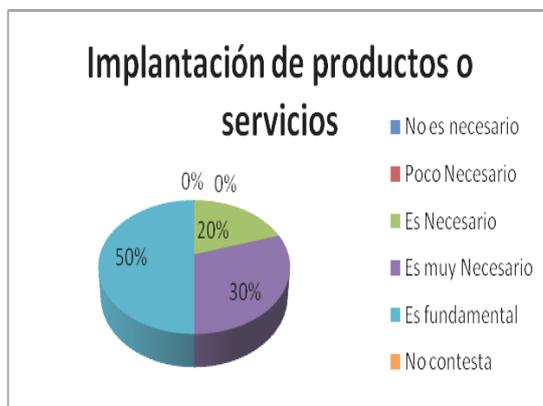
TABLA # 59

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 59



El 50 % sugieren como fundamental introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, en cambio el 30 % que es muy necesario y el 20 % necesario esta competencia.

VALORACIÓN

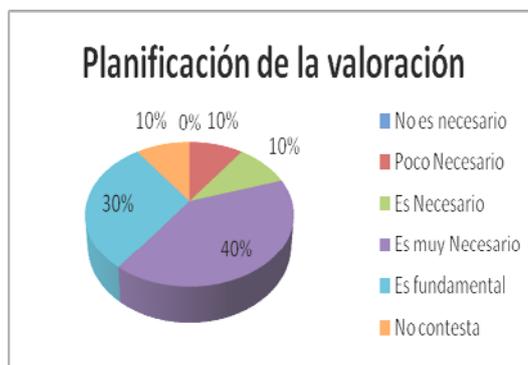
TABLA # 60

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 60

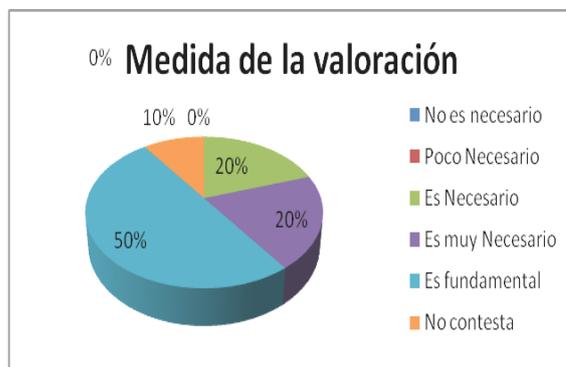


Un 40 % refieren que es muy necesario, el 30 % fundamental, 10 % necesario y otro 10 % complementario diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados. El 10 % no contesta.

TABLA # 61

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

GRÁFICO # 61



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

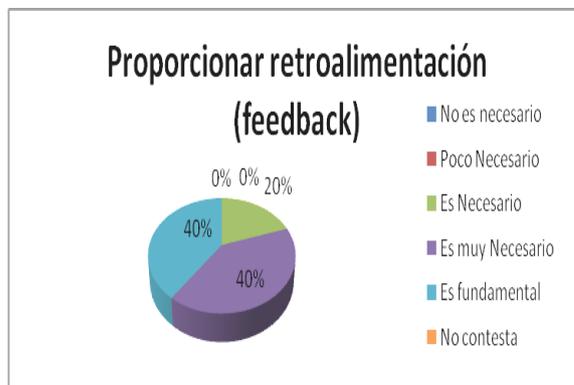
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En el análisis de esta tabla consideran el 50 % que es fundamental seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, un 20 % sugieren que es muy necesario, y de igual porcentaje como necesario este tipo de competencia. El 10 % no contesta.

TABLA # 62

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 62



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En esta tabla evidenciamos en porcentajes iguales de 40 % que consideran fundamental y muy necesario realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones, y el 20 % sugieren solo necesario.

COMUNICACIÓN

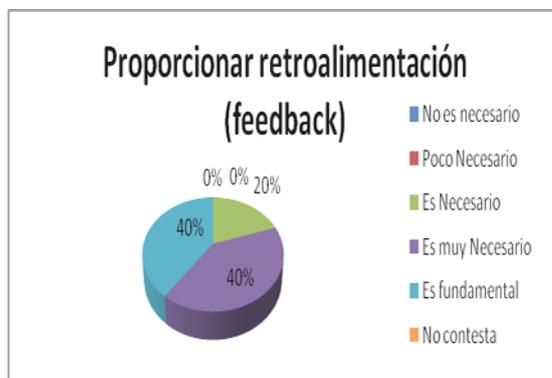
TABLA # 63

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 63



El 40 % de los entrevistados afirman que es fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado, otro 40 % refieren que es muy necesario y el 20 % que es necesario este tipo de competencia.

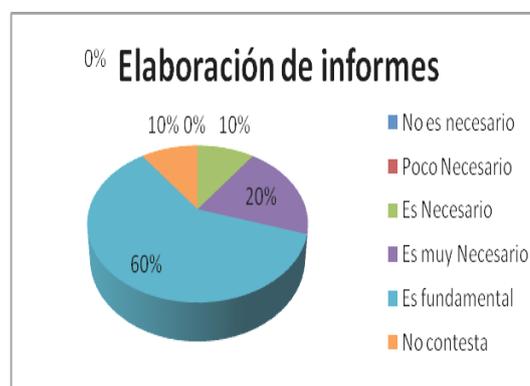
TABLA # 64

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	6	60
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 64



Un porcentaje de 60 % contestan que es fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones; en cambio un 20 % que es muy necesario y el 10 % que es necesario este tipo de competencia de comunicación. Un 10 % de los encuestados no contestan.

EN ÁREA ALTERNATIVA

ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS

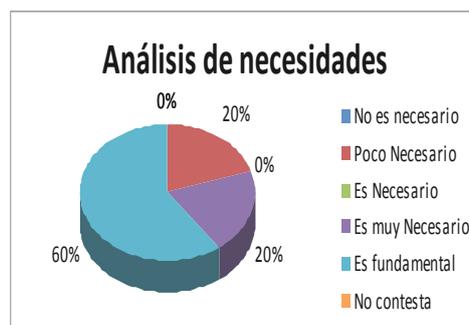
TABLA # 65

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Zaruma y Machala.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 65



En esta tabla el 60 % sugiere que es fundamental analizar las necesidades que tiene el cliente, el 20 % refiere que es muy necesario y otro 10 % poco necesario este tipo de competencia.

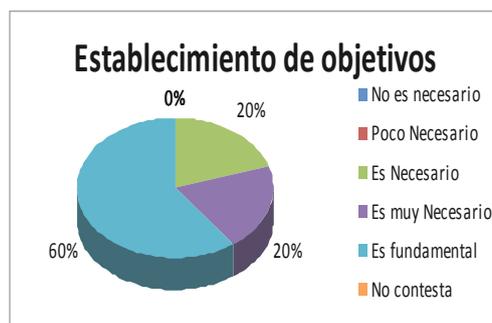
TABLA # 66

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 66



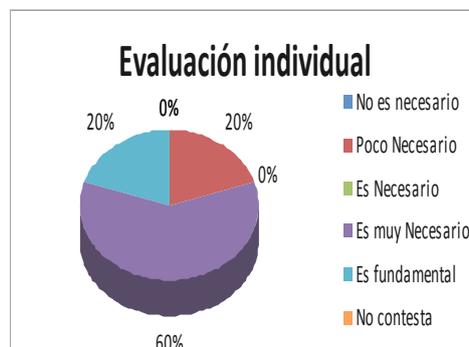
En este tipo de competencia el 60 % de los encuestados considera fundamental, en porcentajes iguales de 20 % que es muy necesario y necesario establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

EVALUACIÓN

TABLA # 67

Evaluación individual		
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
TOTAL	5	100

GRÁFICO # 67



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

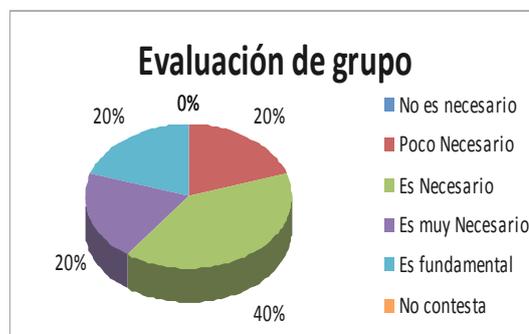
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Según los resultados de esta tabla el 60% refiere que es muy necesario realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, en cambio el 20 % que es fundamental y de igual forma otro 20 % que es poco necesario.

TABLA # 68

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

GRÁFICO # 68



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

El 40 % refieren que es necesario, y en iguales porcentajes de 10 % cada uno consideran que es fundamental, muy necesario y poco necesario realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

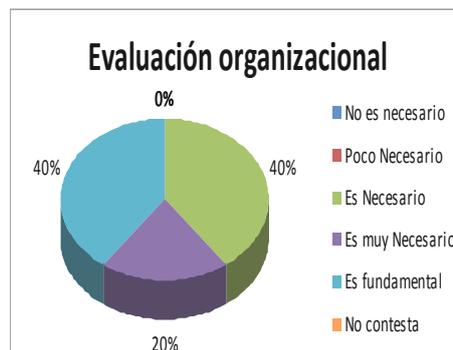
TABLA # 69

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 69



En porcentajes similares de 40 % responden que es fundamental y necesario realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita, y el 20 % complementario que es muy necesario.

TABLA # 70

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 70



El 60 % de los encuestados responden que es necesario y el 40 % fundamental realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

DESARROLLO

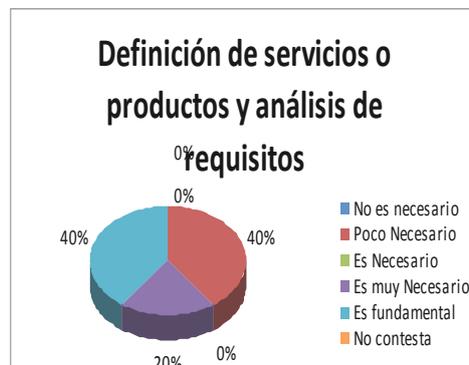
TABLA # 71

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 71



Un 40 % de estos datos revelan como fundamental definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, otro 40 % poco necesario y el 20 % complementario que es fundamental esta competencia de desarrollo.

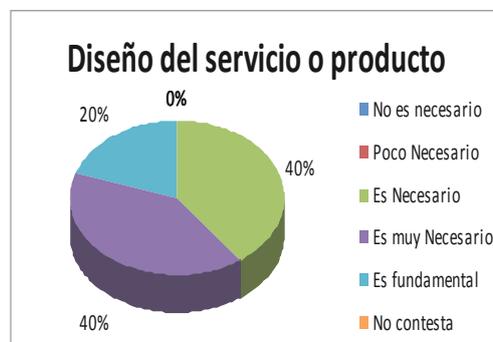
TABLA # 72

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 72



En esta tabla tenemos dos porcentajes iguales de 40 % que consideran muy necesario y necesario diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten, y el 20 % refieren como fundamental.

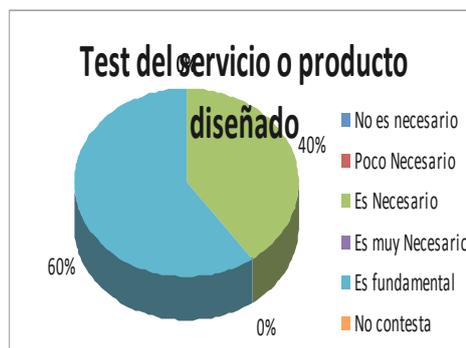
TABLA # 73

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 73



De acuerdo a este resultado el 60 % analiza como fundamental y el 40 % como necesario realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.

TABLA # 74

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 74



En esta tabla se puede verificar que un 60% aprueba que es fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes, en cambio el 20 % responden que es muy necesario y otro 20 % que es necesario este tipo de competencia.

INTERVENCIÓN

TABLA # 75

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 75



El 40 % contestan que es fundamental, otro cuarenta 40 % que es muy necesario y el 20 % que es necesario desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

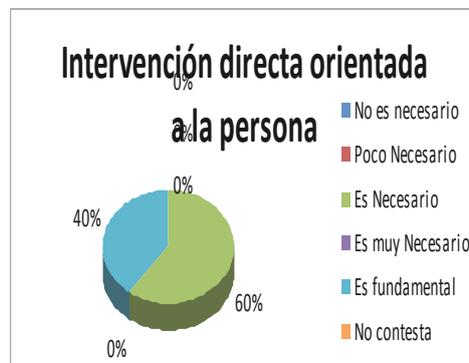
TABLA # 76

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 76



Es evidente en esta tabla que el 60% consideran necesario y el 40 % fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.

TABLA # 77

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 77



Los encuestados consideran en un 40 % que es fundamental, otro 40 % que es necesario, y el 10 % restante muy necesario aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.

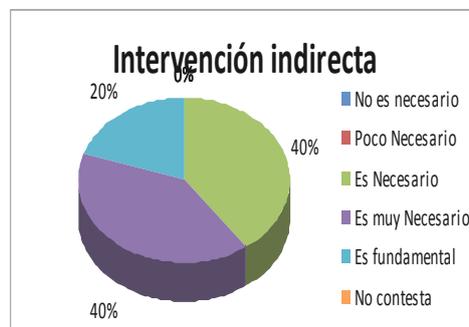
TABLA # 78

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 78



De acuerdo a esta tabla tenemos en iguales porcentajes de 40 % cada uno que consideran muy necesario y necesario aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

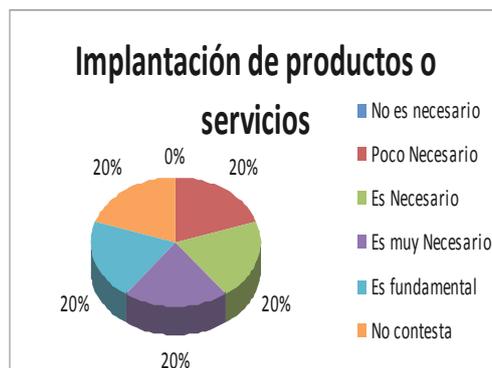
TABLA # 79

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 79



En los datos que observamos en esta tabla un 20 % refieren que es fundamental introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, en iguales porcentajes de 20 % cada uno como muy necesario, necesario y poco necesario. El 20% complementario no contesta.

VALORACIÓN

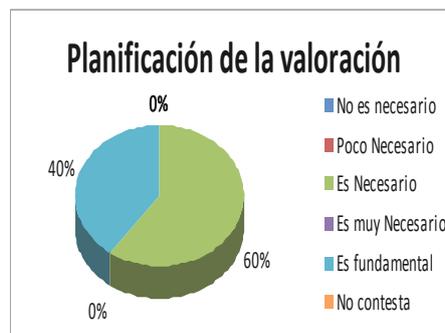
TABLA # 80

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 80



En estos resultados un 60 % contesta que es necesario y el 40 % fundamental diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.

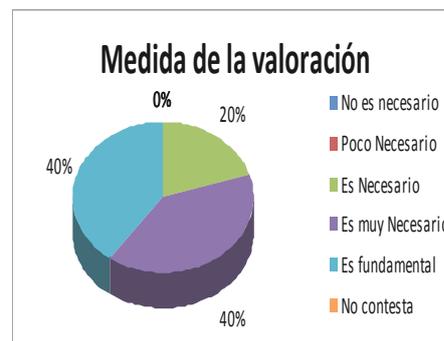
TABLA # 81

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 81



El 40 % considera como fundamental seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, otro 40 % de los entrevistados refieren que es muy necesario y el 20 % necesario este tipo de competencia.

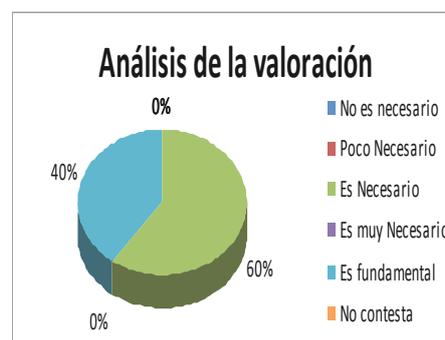
TABLA # 82

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

Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

GRÁFICO # 82



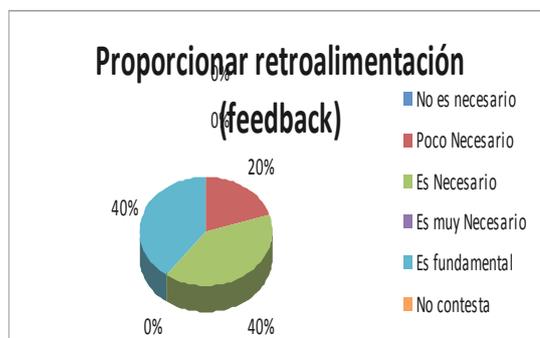
Un 60 % de este resultado esta de acuerdo que es necesario y el 40 % que es fundamental realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

COMUNICACIÓN

TABLA # 83

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

GRÁFICO # 83



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

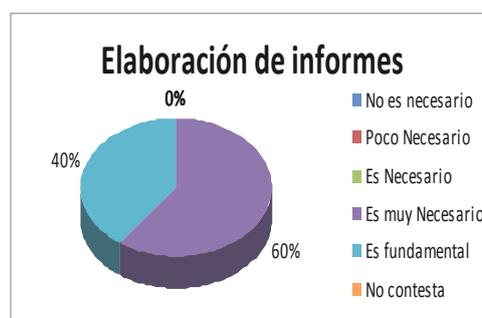
Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En el resultado de esta tabla podemos observar que un 40 % considera fundamental, y otro 40 % necesario proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado, y concluimos con un 20 % que considera poco necesario este tipo de competencia de la comunicación.

TABLA # 84

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
TOTAL	5	100

GRÁFICO # 84



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

De acuerdo a esta tabla tenemos al 60 % que sugieren como muy necesario escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones, frente a un 40 % que analiza como fundamental esta competencia.

**NICHOS LABORALES DE LOS PSICÓLOGOS EXISTENTES EN EL ECUADOR
EN EL ÁREA DE SALUD MENTAL**

TABLA # 85

Psicólogos dentro de la institución		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 85



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Esta tabla nos proporciona que el 50% de las instituciones visitadas tienen un psicólogo en su institución, frente a un 50 % de este tipo de entidades que no poseen psicólogo.

EN EL ÁREA EDUCATIVA

TABLA # 86

Psicólogos dentro de la institución		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 86



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En esta área hay un 90 % de las instituciones que si cuentan con un psicólogo, y un 10 % que no tiene este tipo de profesional laborando en su institución.

EN EL ÁREA EMPRESARIAL

TABLA # 87

Psicólogos dentro de la institución		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

GRÁFICO # 87



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Portovelo, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

Dentro del área empresarial esta tabla nos revela que el 40% de las entidades cuentan con el apoyo de un psicólogo, y el, 60 % de ellas no tienen profesionales de psicología.

EN EL ÁREA ALTERNATIVA

TABLA # 88

Psicólogos dentro de la institución		
Opción	Fr	%
SI	3	60
NO	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

GRÁFICO # 88



Fuente: Instituciones Empresariales de las ciudades de Piñas, Balsas, Machala y Zaruma.

Autor: Galarza, P., Alvarado, J. (CEP)

En las diferentes áreas alternativas visitadas el 60 % de ellas si posee un psicólogo entre el personal que laboran en sus instituciones, mientras que el 40 % de estas entidades no cuentan con un psicólogo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

La integración de los profesionales en Psicología a las diversas entidades ya sean públicas o privadas dentro de las áreas de salud mental, educativa, organizacional o alternativas es muy diversa de acuerdo al ámbito en el que se van a desempeñar.

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de haber realizado la investigación después de varias visitas fallidas en las diferentes áreas establecidas refieren la necesidad de profesionales en psicología en las instituciones en especial a Psicólogos clínicos.

En el área de **salud mental** hay una clara tendencia de la necesidad de psicólogos en este campo, pero lamentablemente no todas las entidades que brindan el servicio de salud poseen un área destinada a salud mental. Las instituciones que cuentan con las áreas adecuadas para dar la atención en salud mental no conocen en realidad las competencias que el psicólogo posee. En esta área sólo en un 50 % están siendo ocupados los nichos laborales por el Psicólogo.

El profesional de psicología dentro de esta área es considerado en la mayoría de los casos como un especialista más en su lista de colegas por parte de los directivos de las instituciones; y no siempre es tomado en cuenta para que desempeñe sus verdaderas competencias.

Un gran número de Psicólogos tienen sus centros de atención fuera de los establecimientos de salud, es decir en oficinas compartidas con otros profesionales.

Las principales competencias requeridas por las instituciones en esta área de acuerdo a la necesidad que se estiman como **fundamentales** son las siguientes:

En la especificación de objetivos:

- El análisis de las necesidades que tiene en este caso el paciente.
- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

Con un porcentaje similar de prioridad tenemos la evaluación:

- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

En la competencia de intervención:

- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
- Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.
- Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

Dentro del área de comunicación:

- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.
- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.

En la competencia de desarrollo:

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

En la competencia de valoración:

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

Entre las competencias consideradas como **muy necesario** tenemos: en la competencia de evaluación:

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

- Realizar la evaluación apropiada de una situación 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.

En la competencia de desarrollo:

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

- Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

- Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

En la intervención:

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

Entre las competencias consideras como **necesarias** tenemos las siguientes: en valoración:

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

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

Dentro de evaluación:

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

En la competencia de intervención:

- Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

Las **entidades educativas** son las que han brindado con mayor facilidad la realización del presente estudio, a la vez son las instituciones que tienen mayor demanda de la necesidad del Psicólogo y por ello cuentan con el apoyo de este tipo de profesional en sus entidades. En estas instituciones el trabajo es complementado entre psicólogos y orientadores en los Departamentos de orientación y bienestar estudiantil.

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación de campo con la temática “Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial, y educativo, en el Ecuador” dentro del área educativa la intervención psicológica es valorada como un trabajo conjunto entre directivos, profesores, alumnos y padres de familia, ya que, el psicólogo les apoya como orientador, mediador de conflictos, participa en el desarrollo de proyectos de la comunidad educativa, y en algunas instituciones imparten clases a los estudiantes como es el caso del Instituto Tecnológico “Ocho de Noviembre” en la ciudad de Piñas. Hay determinados casos que es necesario solicitar a los padres de familia para que ellos también colaboren en la intervención que se lleva a cabo con los estudiantes ya que hay situaciones en las que los estudiantes ameritan una evaluación e intervención de un psiquiatra.

En el sector educativo las competencias son consideradas en su mayoría como **fundamentales**, de acuerdo a su orden de importancia son detalladas a continuación.

En la competencia de comunicación:

- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.
- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

Dentro de la especificación de objetivos:

- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.
- Analizar las necesidades que tiene el cliente.

En evaluación:

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

En desarrollo:

- Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.
- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo: el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.
- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.
- Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

En intervención:

- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

En menor porcentaje evaluación:

- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
- Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

Dentro de valoración:

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

Las competencias consideradas como **muy necesarias** son:

En intervención:

- Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.
- Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.
- Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.

En valoración:

- Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.
- Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

Dentro del **área empresarial** fueron las instituciones que se presentaron mayor complejidad de inconvenientes, algunas empresas no brindaron ningún tipo de información, otras proporcionaron información después de insistir varias veces, y delegaron a otras personas para que confieran dicha referencias. De acuerdo a los estudios llevados a cabo en este sector la labor del psicólogo si es necesaria, pero lamentablemente no cuentan con ellos en sus entidades, si no que estos puestos están siendo ocupados por otros profesionales. La labor que desempeña el psicólogo en las organizaciones es desconocido para la mayoría de este tipo de instituciones, siendo éste el principal motivo para que se de la escasa apertura de la intervención del psicólogo en estas entidades.

En el área empresarial las competencias más valoradas como **fundamentales** son las siguientes:

En la competencia de desarrollo:

- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.
- Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.
- Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.
- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.

En especificación de objetivos:

- Analizar las necesidades que tiene el cliente.
- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

Competencia de valoración:

- Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.
- Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.

En competencia de comunicación:

- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.
- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

En evaluación:

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

- Realizar la evaluación apropiada de una situación 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.

Dentro de intervención tenemos:

- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
- Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.
- Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.
- Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.
- Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

Entre las competencias consideradas como **muy necesarias** están las siguientes:

Competencia de evaluación:

- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

En valoración:

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

Las instituciones visitadas en el **área alternativa** fueron en diferentes ciudades de la provincia, algo interesante de recalcar de estas entidades es la predisposición de los jefes de recursos humanos que accedieron de inmediato para la entrevista y luego la llenada de la encuesta mientras continuaban con sus labores. En este sector también se evidencia la necesidad del psicólogo para complementar los servicios que brindan

ya que un porcentaje significativo cuenta con este tipo de profesional en sus instituciones.

En el tenemos bien diferenciadas las opciones con respecto a las competencias valoradas de acuerdo a la necesidad de esta área.

Son **fundamentales** las siguientes competencias:

En especificación de objetivos:

- Analizar las necesidades que tiene el cliente.
- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

En evaluación:

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

En desarrollo:

- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.
- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.
- Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

En intervención:

- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
- Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.

Valoración:

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

Competencia de comunicación:

- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

Son **muy necesarias** las siguientes:

Competencia de evaluación:

- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

En desarrollo:

- Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

Competencia de intervención:

- Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.
- Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

Comunicación:

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

Como **necesarias** tenemos las siguientes competencias:

Dentro de evaluación:

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

- Realizar la evaluación apropiada de una situación 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.

En intervención:

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

Competencia de valoración:

- Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.
- Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

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

El psicólogo debe tener un conjunto de competencias para poder acceder al mundo laboral, entre las más complementarias se puede anotar: especificación de objetivos, evaluación, desarrollo, intervención, valoración y comunicación; ya que en base a estas competencias específicas se irá a desenvolver dentro del trabajo en los diversos ámbitos que vaya a desempeñar ya sea en el sector educativo, de salud mental, organizacional o un área alterna en los cuáles se necesitaran diversas competencias de acuerdo al sector en el que se labore y a los diversos casos que se puedan tratar.

¿Los psicólogos están ocupando sus nichos reales de trabajo?

Con los datos obtenidos se puede evidenciar que dentro del área educativa si están siendo ocupados los nichos laborales por los psicólogos como son los casos en los Departamentos de Orientación Vocacional y Bienestar Estudiantil, ya que un número significativo de estas entidades tienen en sus departamentos del DOBE un psicólogo.

En el caso del área de salud mental sólo la mitad de este sector están siendo ocupados los nichos laborales por los psicólogos de acuerdo a los datos obtenidos en la investigación realizada, es necesario tener en cuenta en este sector que la mayoría de instituciones de salud son privadas y no están por lo tanto obligadas a contar entre sus especialistas con un psicólogo, los psicólogos que laboran en estas entidades son profesionales que alquilan su consultorio para brindar la consulta individualmente sin que tenga mayor inferencia los directivos de los establecimientos en las competencias reales que puede llegar a desempeñar el psicólogo.

En el ámbito organizacional un cuarenta por ciento de las organizaciones visitadas están siendo ocupados los nichos laborales por los psicólogos ya que están estos puestos a cargo de otro tipo de profesionales.

En el caso de las áreas alternas igualmente los departamentos de Recursos Humanos no son ocupados por los psicólogos sino por otros profesionales.

¿Existen nuevos nichos de trabajo para los psicólogos?

De acuerdo con los datos de la investigación los nuevos nichos para psicólogos serían dentro de los gobiernos descentralizados municipales, en los ministerios, en los programas que lleva a cabo el INFA en coordinación con otras entidades. Además en los proyectos de escuelas para padres que se van implementando paulatinamente.

La falta de respeto entre nosotros mismos, profesionalmente nos hace incompetentes, ¿por qué?, por la sencilla razón de que, si nos hemos preparado para desempeñar una profesión, no deberíamos estar ocupando cargos cuyas competencias son para otros profesionales.

En el campo práctico vemos a diario que, muchos cargos en el sector público y privado se cubren con profesionales o no profesionales que no tienen la preparación y conocimientos para el desempeño de las funciones que han asumido, cuya responsabilidad es de quienes están en la dirección de dichas empresas o instituciones, lo que perjudica el normal desenvolvimiento y éxito en los objetivos de la institución.

Qué importante sería que fuéramos abandonando posiciones absolutistas, donde equivocadamente prima el criterio de que, llenar los espacios, sin previa evaluación y con personal improvisado, solamente afecta y detiene el desarrollo social, empresarial, familiar y personal, con lo que podemos observar que sí existen fuentes de trabajo para los psicólogos, lo que sucede es que, la misma posición descalificadora de los demás, que nos hacen bastante daño a todos, nos impide ver la importancia de ocupar los servicios calificados para el cumplimiento de una tarea.

Sí existen nuevas fuentes de trabajo para los psicólogos, lo que sucede es que, no hemos superado los aspectos que nos atan con el pasado, de querer hacer las cosas como mejor nos parecen, sin el apoyo técnico y profesional que debería ser la fuente de inspiración y mejoramiento en la actividades a cumplir, una misma persona sigue abarcando varias actividades al mismo tiempo lo que no permite que los demás profesionales de acuerdo a su especialidad puedan desempeñarse en el verdadero nicho laboral que les corresponde.

Al consultar con mayor precisión sobre si se pretende conocer la situación laboral del psicólogo y las fuentes de trabajo, se tendrán que considerar aspectos como el ámbito de dedicación, si es pública, privada, docente, personal; si la dedicación a la psicología es exclusiva o no, las horas semanales que se dedican al trabajo, los honorarios que se aplican, el porcentaje en la unidad familiar, los ingresos que se obtendrán y la situación en que se desarrollará el mismo, lo que nos orienta a que, existiendo las

fuentes ocupacionales, lo que debe hacerse es concienciar al factor inversor para que los puestos de trabajo sean ocupados por los profesionales que corresponden.

Sin que pretendamos ser indispensables, tenemos que manifestar la importancia de que cada quien en su área aplique sus conocimientos y las respuestas veremos en la solución a los conflictos y la estructuración que la intervención profesional consigue.

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

El campo de la psicología y su intervención actual no se reduce a ser exclusivamente clínica en el sentido tradicional, o enfocada a la relación interconsultorio, la intervención del profesional es mucho más amplia, interesa al profesional y al receptor la satisfacción del conjunto de factores que garanticen su éxito; y que, su intervención abarque también la prevención, asunto que en la actualidad se encuentra muy lejano en nuestras sociedades productivas, estatales y privadas; la promoción de salud mental debe renovarse científicamente.

Al individuo se lo ha contemplado como un ser aislado, cada quien por su lado, no como inmerso en el contexto social, con sus diferencias y traumas, con sus niveles de discriminación, con lo que se refuerza el punto de vista de que los factores medio ambientales desempeñan un papel fundamental en la génesis de los diferentes trastornos.

La Psicología y su participación mirada desde la perspectiva de un cuerpo disciplinar unificado de modelos conceptuales y métodos participativos, cuyo objeto es una formación y preparación del individuo permite observar nuevas competencias a su profesión, a las que aún no ha tenido acceso y que su contribución es fundamental a su estructuración, rendimiento y desarrollo, a partir del cual el sujeto demanda ayuda. Al rebasar lo estrictamente psicopatológico, la psicología construye un saber sobre la constitución del sujeto y formaliza la articulación entre la elaboración conceptual y la

práctica. De acuerdo a esto, la formación de los psicólogos plantea la necesidad de identificar las coordenadas discursivas que la limitan y hacer comprender a los sujetos las alternativas de la importancia de su participación.

En el ámbito clínico hay competencias muy puntuales que se hacen prioritarias como son: habilidades en consultas, entrevistas de diagnóstico, orientación psicológica en tratamientos y seguimientos de casos, conocimiento de los diversos modelos que se puede utilizar de acuerdo a cada caso, habilidad en la redacción de informes psicológicos, en la intervención en crisis y emergencias que en cualquier ámbito suelen darse.

En el área organizacional se evidencian nuevas competencias que tiene que tener el psicólogo para apoyar en la adaptabilidad de los empleados y trabajadores al medio laboral en el que se desenvuelven, generar confianza al medio en el que están inmersos porque hay determinados trabajos de mayor riesgo que otros, fortalecer el trabajo en equipo, tolerancia al estrés que pueden generar ciertos trabajos, desarrollo de alianzas, hacer conocer la verdadera misión institucional para que tengan clara la labor que llevarán diariamente acabo afianzada en el compromiso que cada uno adquiere en las diferentes funciones que desempeñan, incentivar a los empleados en la innovación de conocimientos técnico-profesionales para mejorar la labor que cada uno realiza y utilizar de la mejor forma los diversos medios y tecnología que constantemente se va implementando debido a los avances tecnológicos que vertiginosamente se dan. Es necesaria la intervención del psicólogo en la planificación y organización de diversos eventos que se dan tanto en el ambiente laboral con el personal que labora en las organizaciones, como también en los eventos de integración con los familiares de los trabajadores en especial cada fin de año que se dan en contadas organizaciones.

En el quehacer educativo hay nuevas actividades en las que el psicólogo está interviniendo como son las relacionadas en la orientación psicopedagógica a los docentes, orientación y trabajo conjunto con los directivos y padres de familia, evaluación del aprendizaje, redacción de informes psicológicos, conocimientos de las

teorías de aprendizaje, intervenciones en situaciones de crisis y conflictos entre estudiantes.

En consecuencia, de acuerdo a cada ámbito en el que se desenvuelve el profesional, pueden surgir determinadas competencias que son específicas para ser aplicadas y relacionadas en ese contexto en el que se desempeña el psicólogo; y además pueden adquirirse nuevas competencias a lo largo de la experiencia laboral que se vaya teniendo.

Comparando con los estudios de otras investigaciones como son de la oficina Norteamericana de Estadísticas Laborales si pueden generarse nuevas competencias que necesita el psicólogo ya que no solo puede incursionar en tres ámbitos como los que estamos estudiando y son tradicionales en nuestra sociedad, si no en nuevos ámbitos como puede ser consejero vocacional o experto en desarrollo profesional, consejero personal, consejero genético, psicólogo forense, psicólogo de la ingeniería, psicólogo del deporte, especialista en educación especial, psicología ambiental, la psicología del diseño.

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

En muchísimas de las instituciones sí están siendo ocupados los nichos laborales del psicólogo por otros profesionales como es el caso del sector empresarial por los ingenieros comerciales, administradores de empresas, personal de administración que realiza varias funciones a la vez.

Si hubiera la participación del profesional correspondiente en las distintas fuentes de desarrollo y se lo hiciera formar parte de la estructura funcional de las mismas, el manejo de las distintas psicopatologías, los trastornos como la ansiedad, se controlarían de manera efectiva las fobias, obsesiones, y demás trastornos asociados a ella, como los pensamientos automáticos o las ideas irracionales, que no se superan, solamente con los fármacos, sino con la intervención de terapias, definiendo tratamientos de elección para la depresión, avances en el manejo de la ansiedad

abren esperanzas para los trastornos de personalidad, que son los puntos de coincidencia con los desórdenes que de hecho es lo que influye en el rendimiento tanto estudiantil como laboral, bien sea en las instituciones educativas y empresariales, públicas o privadas, sin que se escapen a éstos, los conflictos de carácter interno familiar.

El estudio y control de las descompensaciones del ser humano es lo que influye directamente en los distintos campos de desarrollo socioeconómico. Es el estudio profesional el que arroja luz sobre las estructuras del comportamiento humano que intervienen en el control de la conducta; y, esto solo se lo puede manejar profesionalmente, las improvisaciones solo traen pérdida de tiempo y mayores frustraciones, debemos respetar las áreas de cada profesional si queremos un desarrollo armónico, y aproximadamente libre.

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

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

De acuerdo a la investigación que realicé en el ámbito de salud mental el psicólogo principalmente se desempeña en la atención y evaluación al paciente que en un momento dado esta pasando por situaciones emocionales difíciles, que el sólo no las puede enfrentar; en la mayoría de los casos estos pacientes son remitidos por otros especialista de salud, ya que, el psicólogo le toca de trabajar en conjunto con otros profesionales de la salud. El ser humano necesita el apoyo de un especialista para poder entender muchas reacciones emocionales que por diversos motivos le toca de experimentar, y se hacen imposibles de entender, enfrentarlas y liberarse de ellas. El psicólogo establecerá las mejores técnicas de acuerdo a cada caso para poder llevar a cabo la intervención con el paciente, y así poder obtener los resultados que el paciente y sus familiares esperaban, no debemos olvidar que en éstos casos se necesitará del tiempo prudencial para obtener los mejores resultados, ya que no es igual a otras enfermedades en la que rápidamente se pueda solucionar con alguna medicación.

En algunos casos los psicólogos clínicos también están contribuyendo en la aplicación de test psicológicos a los jóvenes que van a ingresar a las escuelas de conducción, así mismo brindan cursos y talleres en diferentes ámbitos de acuerdo a cada caso específico que se les solicite, en especial a jóvenes y actualmente en las escuelas para padres que se esta llevando un proyecto de este tipo de escuelas en mi ciudad que inicialmente empezó en el Instituto Tecnológico Ocho de Noviembre y luego lo tomó como muestra el Gobierno Descentralizado Municipal del Cantón Piñas para ampliarlo a toda la ciudadanía empezando a realizar estos talleres con diferentes expositores y temas en las escuelas para luego continuar en las casas comunales tanto del sector urbano como del sector rural también.

En el área educativa es el sector donde mayoritariamente tienen el apoyo del psicólogo ya que es en esta área donde se concentran permanentemente personas de diferentes edades, sexo, razas, creencias, y por lo tanto habrá también un

sin número de problemas que puedan surgir. El psicólogo es quien lleva a cabo la aplicación de una diversidad de test de aptitudes para orientar y brindar la información necesaria al momento de tener que elegir determinada especialidad, ya que de la buena información que los alumnos reciban también dependerá el futuro de ellos. En su labor diaria el profesional también le toca de ser un mediador frente a los conflictos que se dan entre los estudiantes, organizar y dictar talleres con diferentes temáticas para contribuir con la educación que diariamente reciben, así mismo le toca de realizar los respectivos informes de cada estudiante de acuerdo a los resultados obtenidos en los test, entrevistas individuales en algunos casos o también evaluaciones grupales o situacionales que le toca de acuerdo a cada situación dada

Dentro del área empresarial las principales competencias que son requeridas en estas instituciones de parte de los psicólogos son al momento de contratar personal para evaluar las aptitudes de acuerdo al puesto, para evaluar el servicio que están ofreciendo, y una competencia fundamental que presta es en la mediación de conflictos que surge entre el personal, así mismo brindar la motivación adecuada para mejorar el desempeño laboral y por ende la situación institucional se verá más fortalecida y con mejores resultados de producción en los servicios que ofrecen. Los psicólogos también dentro de esta área elaboran informes ya sea individuales, de alguna situación dada o en ocasiones también organizacionales.

En las instituciones alternas la mayor competencia requerida del psicólogo es analizar las necesidades que tienen las diferentes áreas que integran estas instituciones, igualmente brindar la atención a todos los integrantes de las organizaciones para mejorar el desempeño laboral y brindar el mejor servicio a la comunidad, ya que las organizaciones investigadas en esta área fueron del sector público, proporcionan informes de las diferentes áreas evaluadas.

- Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir que si hay la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional, pero hay un factor determinante que es el desconocimiento de todas las competencias que puede contribuir el psicólogo en la organización, la poca confianza de los directivos en los psicólogos ya que piensan que este tipo de personal solo debe brindar la atención en clínicas y no en una organización donde siempre puede surgir algún tipo de problema, otro punto a tener en cuenta sería el factor económico que en la mayoría de organizaciones es lo que más valor le dan que al beneficio que puedan obtener al contratar los servicios de este tipo de profesional. Nuestra sociedad tienen una idea errónea de todo el apoyo que puede dar el psicólogo en los diversos ámbitos en los que el está capacitado.

- Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.

Los nichos laborales de mayor apertura detectados para la inserción laboral del psicólogo son las entidades educativas ya que son las de mayor porcentaje que cuentan con este tipo de profesionales. Debido al mayor número de personas que se pueden encontrar en estas entidades y a la diversidad de conflictos que se generan no solamente en el área de aprendizaje si no también hay un número muy significativo que atraviesan dificultades familiares y afectan en el proceso de aprendizaje, siendo también en estos casos oportuna la intervención con los alumnos y también con el entorno familiar.

- Conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

Comparando con otro tipo de investigaciones en las que se propone mejorar los sistemas de estudio e implementar nuevos campos como ambiental, la psicología del diseño o la psicología forense para incursionar en otros ámbitos como a pasado en el caso de Chile, no solo en el área educativa, de salud mental, organizacional, si no otras nuevas áreas que en nuestro país también pueden surgir con el paso del

tiempo, del avance tecnológico y en especial de acuerdo a las necesidades que se van generando en cada sector.

RECOMENDACIONES

- El proyecto de “Identificación de competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial, educativo, en el Ecuador” es el mejor medio para conocer las principales competencias que las diversas instituciones necesitan de parte del psicólogo.
- Socializar en el transcurso de los diversos ciclos de estudio las diferentes competencias que serán básicas en el desenvolvimiento profesional.
- Una recomendación en especial considerar un poco más de tiempo para este tipo de investigaciones, ya que el trabajo de campo conlleva algunos contratiempos y luego culminar con todo el proyecto trastoca todas las actividades diarias que uno tiene previamente.
- Familiarizar al sector institucional por los diferentes medios de comunicación que la Universidad con la finalidad de obtener datos reales para conocer las principales necesidades que tienen las diversas instituciones con respecto a los profesionales lleva a cabo varios proyectos de investigación directamente en las instituciones con el fin de que se brinde la atención debida a este tipo de investigaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2005). "Desarrollo del talento humano basado en competencias" Buenos Aires
- Bartoli, A.(1992): "Comunicación y Organización". Barcelona Editorial Paidós
- Bleger, José: Editorial Paidós 1991
- Felman R.(1999) Psicología con aplicación a los países de habla hispana. Tercera edición. México McGraw-Hill
- Fraga, E., Jover, D. E. (2002) El empleo de los inempleables. Metodología y recursos para la inserción Laboral. Madrid: Ed. Popular
- Goldhaber, G.(1986) Comunicación Organizacional., Segunda edición México Editorial Diana
- Hitt, M. Black, S. y Poter, L. Pearson (2006) "Administración" Novena Edición, Educación de México S.A. de C.V.
- Hirt, G., Adria, E. y Flores, M. McGraw-Hill Interamericana.
- Mucchinsky, P., (2002) "Psicología Aplicada al Trabajo" Sexta Edición, México Thomson Learning
- Robollo, F., y Reyes, M. (1996) "Gestión dinámica de los recursos humanos (Gestión por competencias y ocupaciones)"
- Rodríguez, A. (2001) "Introducción a la Psicología del trabajo y de las organizaciones", Madrid Ediciones Pirámide
- Santana, L. (2003) "Organización Educativa e Intervención Psicopedagógica", Madrid Ediciones Pirámide
- Zepeda, F.(1999) "Psicología Organizacional" Primera edición, México Pearson Addison Wesley
- Woolfolk, A. (1999), "Psicología Educativa" Séptima edición México Pearson Prentice Hall

Yáñez, G.(2003) La formación profesional del psicólogo en las especialidades clínica, educativa y organizacional: una evaluación preliminar basada en competencias laborales.

Publicaciones Electrónicas

Colardyn, D. (2000) www.ecotec.com

Delgado, V. (2009) www.articuloz.com/sociedad-articulos

Ernst, Y. (2008) Formaciónhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias

Alonso, J. (2010) <http://psychology.about.com/od/careersinpsychology/tp/psychology-caree-trends.htm>

ANEXOS