

# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

*“IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIA PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS  
REQUERDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS ÁMBITOS: CLÍNICO,  
EMPRESARIAL, Y EDUCATIVO EN EL ECUADOR”*

Investigación Previa a la  
obtención del título de  
Licenciado en Psicología

**Autora:** Mónica Rafaela Zambrano Gallegos

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

**Tutor de Tesis:** Lic. Pablo Galarza O.

**CENTRO UNIVERSITARIO:** Centro Universitario Quito

Quito – Ecuador

Mayo – Octubre 2011

## **CERTIFICACIÓN**

**Lic. Pablo Galarza O.**  
**TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO**

### **CERTIFICA:**

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

---

.....

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

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

“Yo, Mónica Zambrano Gallegos declaro se 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”.

**Mónica Zambrano Gallegos**

**C.C. # 170600463-5**

## **AUTORÍA**

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

**Mónica Zambrano Gallegos**  
**C.C.: 170600463-5**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por su compañía y guía a lo largo de este enriquecedor recorrido y por su ayuda para lograr cumplir mis metas. También deseo hacer llegar mi más sincero agradecimiento a las distintas personas que vienen a mi memoria, quienes me apoyaron directa o indirectamente y me motivaron a lo largo de mis estudios para poder culminar mi carrera de Psicología.

Muchas gracias a todos.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a mis padres que aunque no están físicamente conmigo he sentido su apoyo y compañía. Siempre me dieron ejemplo de fortaleza y dedicación.

Mónica

## ÍNDICE

1. Resumen.....	1
2. Introducción.....	2
3. Capítulo I: El trabajo.....	5
4. Capítulo II: Las Competencias.....	10
5. Capítulo III: El Psicólogo y sus nichos laborales.....	19
6. Metodología.....	25
7. Resultados Obtenidos.....	27
8. Discusión de resultados.....	85
9. Conclusiones.....	95
10. Recomendaciones.....	99
11. Bibliografía.....	100
12. Anexos.....	101

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es el de determinar las competencias profesionales del psicólogo para su inserción laboral.

La situación del empleo a nivel nacional e internacional hace que para encontrar empleo el profesional de psicología se encuentre debidamente capacitado y que posea competencias altamente especializadas.

Por medio de esta investigación podemos analizar las competencias que requieren las empresas en las áreas de salud mental, empresarial, educativa y alterna, para obtener un desempeño idóneo del profesional de psicología e identificar nuevas alternativas de trabajo en esta profesión.

Las empresas consideran fundamental la presencia del psicólogo dentro de su organizaciones, pero muchas veces se observa que están realizando otro tipo de tareas que no están relacionadas con su profesión o solamente se les considera importantes para tareas específicas y no como un agente de cambio y coordinador de la gestión de talento humano para un mejor desarrollo y beneficio de la organización.

Los ámbitos laborales más comunes para quienes eligen la psicología como profesión se hallan en el área de salud mental en psicología clínica, como psicólogos educativos, psicopedagogos y orientadores, como psicólogos industriales. Pero debido a los cambios que se han presentado en el mundo y los diferentes problemas sociales se han abierto nuevos campos de trabajo como en marketing: la psicología del consumidor, coaching ejecutivo, en la atención del adulto mayor: la psicogeriatría, psicorehabilitación, psicólogos de la salud.

Con este tipo de estudios se determinan las competencias y los perfiles profesionales que deben desarrollar los profesionales en psicología para afrontar los retos que se presenten y contar con un buen nivel académico para ser considerado un profesional altamente calificado y con buenas oportunidades de empleo.

## INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación analizaremos las competencias que debe desarrollar el profesional de psicología para obtener una plaza de trabajo y a la vez determinar las necesidades y oportunidades que brindan los diferentes ámbitos de la sociedad para el psicólogo.

La psicología está comprometida con la solución de problemas que afectan el bienestar físico, social, psicológico de los individuos; esto hace que posea un componente profesional destacado y que cada vez se tenga una mayor repercusión social en nuestra sociedad.

La Universidad Particular de Loja con el fin de obtener estudiantes altamente calificados en esta área, ha planificado este trabajo de investigación para obtener y desarrollar un perfil profesional adecuado y que egresen con un nivel especializado de competencias; pues la globalización y los parámetros económicos y los conflictos sociales del mundo obligan a tener una profesión altamente cualificada.

La relación entre educación y empleo sigue siendo uno de los aspectos más estudiados en la evolución de los mercados laborales. Es por eso que el sistema educativo debe ofrecer modalidades formativas que se adapten a las exigencias del mercado laboral.

Una de las investigaciones ha sido realizada en Europa por la Universidad Ramon Llull en Catalunya, Barcelona. En esta investigación se encuestaron a los profesionales de psicología que ya estaban insertados laboralmente y se determinó que los egresados de psicología tienen una buena acogida y que la actividad profesional de estos profesionales se desarrolla en un amplio espectro tanto en los sectores empresariales cuanto en los diferentes ámbitos de trabajo.

A nivel latinoamericano pude encontrar dos investigaciones, una realizada por la Universidad de Córdoba en Argentina y la otra fue realizada por el Centro

Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines de Buenos Aires en conjunto con la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador de Buenos Aires. En estas investigaciones se realizaron encuestas a empleadores de diferentes ámbitos de la psicología quienes brindaron información clave de las cuatro áreas potenciales de inserción laboral y también se encuestaron a psicólogos graduados en diferentes instituciones educativas públicas y privadas.

En el Ecuador existen algunas investigaciones de la inserción laboral y la situación del empleo de acuerdo a nuestra realidad política, económica y social en general. No especifican estos estudios de manera detallada por las distintas profesiones.

Para realizar este trabajo de investigación se tomó como muestra a 35 instituciones, distribuidas de la siguiente manera: 10 de salud mental, 10 educativa, 10 empresariales y 5 alternas.

En las organizaciones de salud mental estaban incluidas las clínicas, hospitales generales, hospitales psiquiátricos, centros de adicciones, etc.

En las educativas se tomaron en cuenta a colegios y escuelas con departamentos de orientación y bienestar estudiantil que proporciona apoyo al estudiante y al docente en diferentes aspectos.

En las organizaciones del ámbito empresarial se encuestaron empresas con fines de lucro, instituciones financieras, industrias, centros universitarios, etc.

En las alternas se incluyeron a instituciones sin fines de lucro como fundaciones, organizaciones no gubernamentales, ancianatos, organizaciones municipales, etc.

Con el fin de tener un visión global de la situación se procuró incluir empresas públicas y privadas para evaluar si en los dos sectores se le daba la misma importancia al profesional de psicología.

Los instrumentos de diagnósticos fueron proporcionados por la UTPL y están compuestos por preguntas en relación a las diferentes competencias y áreas de trabajo en las cuales las empresas consideran al responder, la importancia o no, para el desempeño del psicólogo y si existe necesidad de un psicólogo en los diferentes campos o si se han creado nuevas plazas de trabajo a más de las tradicionales.

Estas encuestas se realizaron durante los meses de junio y julio, luego de las indicaciones que fueron proporcionadas en el seminario de fin de carrera, que se realizó desde el 14 de mayo.

Se ha logrado obtener información de las competencias consideradas importantes desarrollar en los profesionales de psicología a la vez que se pudo ubicar en que ámbitos y áreas de trabajo son necesarios estos profesionales.

En el marco teórico se desarrollan varios temas como la visión económica y social del trabajo, la realidad de la inserción laboral a nivel general, los diferentes tipos de organizaciones y la gestión por competencias.

Espero que la información ayude a comprender la situación actual del profesional en psicología, de su realidad laboral y de la formación académica necesaria a la hora de llevar a la praxis todo lo aprendido en teoría.

## CAPITULO I: EL TRABAJO

### 1.1. Visión social y económica del trabajo

Según la Doctrina Social de la Iglesia el trabajo tiene una dimensión subjetiva y objetiva. El sentido objetivo es un conjunto de actividades, recursos, instrumentos y técnicas de las que el ser humano se sirve para crear, producir, administrar y dominar la tierra. El sentido subjetivo es el actuar del ser humano en cuanto a ser dinámico, capaz de realizar diversas acciones que pertenece al proceso del trabajo y que corresponde a su vocación personal que le permite decidir acerca de sí mismo y realizarse.

El sentido subjetivo del trabajo es de mayor importancia que el sentido objetivo, ya que es el hombre mismo el que realiza el trabajo. El trabajo tiene un valor ético que está relacionado directamente con el hecho de que quien realiza su trabajo es una persona. (Juan Pablo II, Carta enc. *Laborem exercens*,6).

El trabajo humano también tiene una dimensión social, pues, se relaciona naturalmente con el de otros, es trabajar con otros y para otros, es hacer algo para alguien y es un intercambio de relaciones y de encuentros con los demás.

El trabajo es un derecho del ser humano, por eso es que el estado es el responsable de promover políticas que ayuden a la creación de oportunidades de trabajo incentivando al sector productivo, estimulando a las empresas, motivando a las personas con sus libres iniciativas para asegurar un trabajo digno, así mismo debe sostenerlo y reavivarlo en momentos de crisis procurando el bien común. Hay que tomar en cuenta que el derecho al trabajo está relacionado con la promoción de la justicia social y de la paz civil.

Hay que señalar que existe una estrecha vinculación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de vida y que el modelo de desarrollo económico que se ha originado por la globalización, ha producido transformaciones tecnológicas en diversos campos, generando nuevas profesiones mientras otras desaparecen, concentración del capital, mayor pobreza, desempleo, flexibilización y precarización del trabajo.

Organizaciones internacionales como la OIT velan por que se respete el derecho a un trabajo digno y decente. El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad. Las diversas dimensiones del trabajo decente son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad. El trabajo decente refleja las preocupaciones de gobiernos, trabajadores y empleadores. "El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana" (Juan Somavia, Director General de la OIT).

## **1.2. La inserción laboral**

Uno de los elementos que ha afectado directa e indirectamente al desarrollo económico del trabajo es la globalización, que es la forma en la cual se está desarrollando la economía mundial, es decir; mayor incremento del comercio y de las inversiones debido a la ausencia de barreras y a la interdependencia entre países, el libre comercio, los avances tecnológicos especialmente en las comunicaciones y en el transporte hacen que exista una mayor dinamia a nivel global, por lo tanto también han ido cambiando las formas de empleos y de obtención de mano de obra barata. La caída del muro de Berlín que abrió nuevos horizontes para los países de Europa y se están integrando a la Comunidad Económica Europea generando nuevas demandas de tipo económico. Como ejemplo tenemos la India, uno de los países que posee mano de obra barata para la producción de aparatos de alta tecnología y software, lo que es aprovechado por las transnacionales como IBM.

Las características principales de la globalización son: la apertura de mercados, el uso de internet y las redes sociales, crecimiento y fusiones entre las empresas. La globalización trae consigo grandes beneficios como una visión global de los mercados y de la economía mundial, el acceso universal a la cultura y a la ciencia y un mayor desarrollo científico técnico. Pero no debemos olvidarnos de los riesgos y desafíos que trae consigo, como el excesivo consumismo, posible desaparición de nuestra propia identidad en cuanto a la

diversidad cultural y biológica, la falta de estabilidad laboral por las fusiones de las empresas para poder enfrentar las crisis que se van presentando en el camino por la competencia, la dependencia de los países en vías de desarrollo con los países ricos, a los que se obliga a abrir sus mercados o se los limita en su desarrollo, se requiere de mano de obra altamente calificada, por lo que es un desafío para los países en vías de desarrollo el mejorar los niveles de educación para generar profesionales de alto nivel.

La globalización es un proceso continuo y dinámico por lo que es necesario estar preparados para los cambios que se generen en la economía, empleo y educación en el mundo.

Las crisis económicas que se han generado a nivel mundial también es uno de los factores para que exista mayor dificultad de encontrar trabajo, los nuevos profesionales han encontrado problemas en su inserción laboral.

En España, por ejemplo los jóvenes que se autodenominan “indignados” reclaman por mejores oportunidades de educación y empleo. En Chile también se han generado reclamos por parte de los jóvenes por la preocupación o incertidumbre por su futuro laboral y desarrollo profesional.

En Latinoamérica dependiendo de las posiciones ideológicas de cada país han producido mayores o menores oportunidades de desarrollo incentivando la producción y la inversión extranjera, al tener mayor inversión hay mayores alternativas de inserción laboral. Brasil, Chile, Perú y Colombia han sido países que han trabajado en un modelo económico que va en beneficio de la población, disminuyendo los niveles de desempleo y los índices de pobreza. En cambio, Venezuela y Ecuador con el llamado socialismo del siglo XXI han ahuyentado la inversión nacional y extranjera, por las grandes cargas tributarias y leyes que desmotivan la inversión que han impuesto a las empresas. Especialmente en el Ecuador por ser un país que basa su economía en el dólar y por lo anteriormente manifestado, algunas empresas han abandonado el país, como algunas empresas farmacéuticas, productoras de alimentos, textiles, etc., y han decidido invertir en países como Perú, Colombia, que por su mano de obra barata y porque incentivan la inversión son tomadas en cuenta para establecerse y obtener un mejor rendimiento financiero, esto

genera un mayor desarrollo económico a todo nivel. En nuestro país esto ha generado que las posibilidades de empleo disminuyan, haciéndose cada vez más difícil el encontrar una plaza de trabajo.

Otra forma de generar empleo es mediante el emprendimiento, por lo que las universidades incentivan en los nuevos profesionales que formen su propio negocio y así generar nuevas plazas de trabajo. Otra alternativa serían las pequeñas y medianas industrias, turismo comunitario, proyectos de desarrollo comunitario dependiendo de las características de la zona y de los productos propios del sector.

Uno de los elementos que posiblemente no colabore con una adecuada inserción laboral especialmente es que los sistemas educativos y de capacitación no preparan adecuadamente a los nuevos profesionales para el mundo laboral. Como ya mencioné anteriormente las empresas enfrentan cambios acelerados económicos y tecnológicos y por lo tanto requieren de mano de obra calificada, tanto en conocimientos técnicos y profesionales como en sus competencias sociales, capacidad de comunicación, solución de problemas, trabajo en equipo, etc.

Por lo tanto, se requiere de un mayor nivel académico para hacer frente a la competencia profesional, pues actualmente los profesionales tratan de obtener maestrías y doctorados, esto permitiría que tenga una mayor probabilidad de ser contratado. Es necesario especializarse, conocer las estrategias internacionales, dominar varios idiomas y estar abierto a oportunidades de empleo.

### **1.3. La organización**

El individuo como tal no puede vivir aislado, sino en continua interacción con sus semejantes, es un ente sociable. Los individuos tienen que cooperar unos con otros, y deben constituir organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos en común que el trabajo individual no alcanzaría a realizar.

Entonces, las organizaciones son sistemas sociales compuestas por individuos y grupos de individuos, que mediante la utilización de recursos, desarrollan un sistema de

actividades interrelacionadas y coordinadas para el logro de un objetivo común, a través de una estructura de roles y funciones, y en una división del trabajo.

#### **1.4. Tipos de Organizaciones**

Existe una gran variedad de organizaciones: empresas industriales, comerciales, organizaciones de servicio (bancos, universidades, hospitales, tránsito, religiosas, etc.), militares, públicas, que pueden orientarse hacia la producción de bienes o productos y servicios; éstas ejercen control sobre la vida de las personas y forman parte integral del medio donde el ser humano trabaja, se recrea, estudia y satisface sus necesidades.

Tenemos que existen diferentes clasificaciones de las organizaciones, pero vamos a tomar solamente las siguientes:

- Organización de producción económica: que son las que se ocupan de la creación de capital, manufactura de mercancías y la prestación de servicios al público en general o a un segmento de la sociedad. Este tipo de empresas se dividen en primarias, secundarias y terciarias.
- Organización política: son las que buscan asegurar que la sociedad logre sus objetivos a la vez que genera y distribuye el poder dentro de ella.
- Organizaciones adaptantes: que son las que ayudan a crear conocimiento, desarrollan investigaciones, aplican solución a los problemas existentes.
- Organizaciones sin fines de lucro: Fundaciones, organizaciones no gubernamentales.

Las organizaciones tienen diferentes características y se identifican por:

- Tamaño: Gran empresa, mediana empresa, pequeña y microempresa
- Localización: Nacional, Regional, Continental e Internacional
- Propiedad: Pública, privada y mixta
- Nacionalidad: Nacional y extranjera
- Objetivos: Pueden ser económicos (lucro) y no económicos (beneficencia)
- Productos: Bienes (productos tangibles) y servicios (salud, educación, etc.)

## CAPÍTULO II: LAS COMPETENCIAS

### 2.2. ¿Qué son las competencias?

Según el Diccionario de la Real Academia,

“**Competencia**”, en su cuarta acepción, significa “aptitud, idoneidad”.

“**Aptitud** por su parte significa “suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo”.

“**Idoneidad**” significa “adecuado y apropiado para una cosa”.

La categoría de competencia fue establecida inicialmente por la psicología y utilizada posteriormente por la Administración de Recursos Humanos, hasta llegar a lo que hoy día conocemos como Gestión por Competencias.

El concepto de competencias empieza a ser utilizado como resultado de la investigación realizada por David MacClellan (1973), quien se enfocó a identificar las variables que permitieron explicar el desempeño en el trabajo. Los tests académicos de aptitud tradicionales y los tests de conocimientos, al igual que las notas escolares no predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida y a menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres, y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos. Esto condujo a MacClelland a buscar otras variables, a las que llamó “Competencias”.

Existen diferentes criterios emitidos sobre el término competencias laborales:

Spencer y Spencer (1993) consideran que es una “Característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo. Definido en términos de criterio”.

Woodruffe (1993) las define como: “Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente”.

Ansorena Cao (1996) afirma que competencia es: “Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable”.

Mertens (2000), “Es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.”

Cuesta (2001) define el siguiente concepto: “Las competencias son un conjunto de conocimientos, valores, habilidades y destrezas que los trabajadores desarrollan a partir de determinadas cualidades en un contexto político social y económico empresarial. De ello dependerá el éxito en el desempeño laboral, jugando la organización un factor esencial en este proceso continuo de aprendizaje”.

Mientras Alberto Fernández dice que las competencias son las características subyacentes de la persona, que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos del carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes o valores, en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta. En fin, se trata de cualquier característica individual que pueda medirse de modo fiable y cuya relación con la actuación en el puesto de trabajo sea demostrable.

Definición de Competencias Laborales de la OIT-CINTERFOR: Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Es importante mencionar que uno de los modelos más importantes desarrollados en Latinoamérica es el de Martha Alles, quien las define como: “La cantidad y calidad de una determinada característica de personalidad requerida para ocupar un puesto o llevar a

cabo exitosamente una gestión, en un determinado contexto en una determinada empresa”.

### **2.3. Principales cualidades de las Competencias**

- Son características permanentes de la persona.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizables a más de una actividad

Existe un innumerable catálogo de competencias clasificadas según sus autores por diferentes criterios. Por otro lado, bajo nombres distintos pueden reconocerse idénticas competencias y bajo términos afines distinguirse las mismas.

- Levy-Leboyer (1996) presenta seis diferentes listas.
- Ansorena Cao (1996) incluye 50 Competencias conductuales.
- Woodruffe (1993) plantea nueve competencias genéricas, lo que significa que hay muchas otras específicas.
- Hay McBer en su Diccionario de Competencias (Spencer y Spencer, 1993) incluye 20 Competencias en su lista básica, ordenadas por conglomerados, y nueve adicionales denominadas Competencias Únicas.
- Barnhart (1996) incluye 37 competencias básicas en siete categorías.
- Martha Alles (2004), nos presenta la definición de 160 competencias cardinales y específicas.

En todas esas listas hay Competencias que tienen el mismo nombre para el mismo concepto, pero también hay algunas que, siendo similares, reciben nombre diferentes, mientras podemos encontrar competencias que son únicas y específicas y que identifican la labor de una organización en particular.

## 2.4. Clasificaciones de las competencias:

Una de las clasificaciones conocidas y determinadas por la OIT sugiere lo siguiente:

- Competencias básicas: Describen los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores y que están asociados a conocimientos de índole formativa.
- Competencias genéricas: Describen los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, como son la capacidad de trabajar en equipo, de planear, negociar y entrenar.
- Competencias específicas: Identifica comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico. Vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una función productiva determinada.

Cuesta (2005), las clasifica como:

- Primarias o básicas: Asentadas en aptitudes (razonamiento abstracto, expresión verbal, etc.), rasgos de personalidad (ascendencia, autoconfianza, etc.) y actitudes (predisposiciones al riesgo, al buen sentido del humor, etc.).
- Secundarias o complejas: Basadas en dimensiones complejas comprendiendo varias competencias primarias (capacidad de negociación, liderazgo, planificación, etc.).

Martha Alles (2004), define la siguiente división de competencias:

- Competencias Cardinales: aquellas que son relevantes para una empresa y organización, por lo que desea que todo su personal desarrolle.
- Niveles Ejecutivos: Son aquellas enfocadas a personas con experiencia profesional y altos ejecutivos.
- Niveles Intermedios: Aquellas enfocadas en personas con experiencia e historia laboral, es decir niveles gerenciales e intermedios de la empresa.
- Niveles Iniciales: Enfocadas a jóvenes profesionales sin experiencia laboral.
- De conocimiento: Enfocadas en negocios o tareas específicas, identificadas como vendedoras del conocimiento. Agrupan funciones en las que se comparte el conocimiento y este es parte del valor agregado.

- E competencias: Enfocadas a las compañías, aquellas que tienen relación con el desarrollo de la tecnología actual.

## 2.5. Componentes fundamentales de una competencia

Los componentes necesarios para el desarrollo de la competencia son:

**SABER:** Datos, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos.

**SABER HACER:** Habilidades, destrezas, técnicas para aplicar y transferir el saber a la actuación.

**SABER SER:** Normas, actitudes, intereses, valores que llevan a tener unas convicciones y asumir unas responsabilidades.

**SABER ESTAR:** Predisposición al entendimiento y a la comunicación interpersonal, favoreciendo un comportamiento colaborativo.

## 2.6. Elementos o características que componen una competencia

**1. Motivos:** Son las cosas que una persona piensa o quiere de forma consistente que causen acción. Los motivos, “dirigen” acciones o metas que marcan el comportamiento de una persona en la organización, no solo para él mismo, sino también para sus relaciones con los demás. Por ejemplo, una persona orientada al éxito establece de forma consistente metas retadoras, se responsabiliza para conseguirlas y usa el feedback para hacerlo mejor.

**2. Rasgos:** Son características permanentes (típicas) de las personas. Por ejemplo, el autocontrol emocional (algunas personas no “se salen de sus casillas” y actúan adecuadamente para resolver problemas bajo estrés), ser un buen escucha, ser una persona fiable, ser una persona adaptable.

**3. Autoconcepto (imagen de sí mismo):** Es el concepto que una persona tiene de sí mismo en función de su identidad, actitudes, personalidad y valores. Un ejemplo sería la autoconfianza (la creencia de una persona de que puede desempeñarse bien en casi cualquier situación de trabajo) o verse a sí mismo como una persona que desarrolla a otros.

**4. Conocimientos:** Es la información que una persona posee sobre áreas de contenido específico. Ahora bien, los conocimientos predicen lo que alguien puede hacer, pero no lo que hará en el contexto específico del puesto.

**5. Habilidades:** Es la capacidad para desempeñar una tarea física o mental; es la capacidad de una persona para hacer algo bien. Por ejemplo dirigir una reunión.

## 2.8. Modelos de competencias

Mundialmente se han hecho numerosas propuestas para garantizar la implementación de las competencias laborales. Mertens establece una agrupación de estas propuestas en tres modelos fundamentales:

- **Modelo Funcional** orientado principalmente a identificar y definir competencias técnicas asociadas, en el caso de una empresa a un cargo o labor. Este Modelo proviene del ámbito anglosajón, muy extendido en el Reino Unido, con experiencias notables en los sistemas de competencias de Australia y nueva Zelanda. En el mismo las competencias son definidas a partir de un análisis de las funciones claves, con énfasis en los resultados o productos de la tarea, más que en el cómo se logran. Este enfoque permite a las empresas medir el nivel de competencias técnicas de su personal, principalmente ligadas a oficios, y definir las brechas; asimismo, es el referente para emprender procesos de certificación de competencias.

### **La competencia funcional es:**

- Capacidad de una persona para desempeñar las actividades que componen sus funciones laborales según los estándares y calidad esperados por el mundo productivo.
- Definidas por el mundo productivo.
- Conocimientos, habilidades, actitudes.
- Se miden en el trabajo

- **Modelo Conductual**, que se sitúa en el ámbito de las conductas asociadas a un desempeño destacado. Este modelo surge en Estados Unidos hace 40 años. En el mismo las competencias son definidas a partir de los empleados con mejor desempeño o empresas con mejores prácticas en su industria.

El conductualismo no pretende capturar las competencias técnicas asociadas a una determinada formación, sino que busca explicar qué determina, en igualdad de condiciones, un desempeño más destacado que el promedio. Los estudios de competencias conductuales buscan identificar atributos como la iniciativa, la resistencia al cambio, la tolerancia al estrés, la ambigüedad, el riesgo, la capacidad de persuasión o el liderazgo, todas características personales asociadas al alto desempeño. Este enfoque tiene su propia metodología y tiende a aplicarse en cargos ejecutivos: se piensa que este tipo de competencias predicen mejor el desempeño superior, aunque también es válida a nivel de mandos medios y cargos menores en áreas como las ventas y la calidad de servicio, donde la competencia conductual es muy relevante.

**La competencia conductual es:**

- Es aquello que las personas de alto desempeño están dispuestas a hacer en forma continua y que les permite producir resultados de negocios superiores.
  - Se desprenden de la estrategia de la organización.
  - Se expresan en descriptores conductuales que las hacen observables y medibles.
- **Modelo Constructivista o Integrativo**, donde las competencias se definen por lo que la persona es capaz de hacer para lograr un resultado, en un contexto dado y cumpliendo criterios de calidad y satisfacción. Reconoce lo que la persona trae desde su formación temprana. Este modelo de origen francés, da gran valor a la educación formal y también al contexto, entendiendo que las competencias ligan el conocimiento y aprendizaje con la experiencia. Las competencias se definen por lo que alguien debe ser capaz de hacer para lograr un resultado, cumpliendo criterios de calidad y satisfacción. Como modelo recoge aspectos funcionales, pero con énfasis en lo conductual. Es el más difícil y complejo de implementar.

## 2.9 . La Gestión por Competencias

La Gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento humano mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de Recursos Humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente.

El talento humano es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización; siempre y cuando el personal esté dispuesto a proporcionar el mayor de los esfuerzos, las organizaciones progresarán o todo lo contrario se estancarán.

En el entorno de globalización en que todos nos manejamos hoy en día implica que tenemos que vivir en una época de cambios, el cambio es la única constante; es decir el mundo y sus nuevas tendencias en economía y trabajo han provocado que dentro de las organizaciones la tecnología sea cada vez más cambiante, lo que significa que las personas mejor preparadas podrán aportar significativamente para que la empresa logre cumplir sus objetivos sin mayores contratiempos. La única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de otra es la capacidad que tiene el recurso humano dentro de la organización para adaptarse al cambio y esto se obtiene mediante el fortalecimiento de la capacitación y el aprendizaje continuo.

Para esto es necesario primero que nada, definir la visión de la empresa (hacia dónde vamos), los objetivos y la misión (que hacemos), y a partir de los lineamientos generados por los máximos organismos de dirección de la empresa desarrollar un lenguaje común, competencias laborales que se estructuran en torno a los perfiles. Estas competencias deben ser validadas para dar paso al diseño de los procesos de recursos humanos por competencias.

Mediante el sistema de competencias se consigue una información necesaria y precisa con la cual contar en momentos de cambio. Además, la reducción de las tensiones entre el personal y la obtención de una mayor integración del trabajo hacen que las personas se comprometan más con la organización, reduciendo así la resistencia al cambio y se logre más fácilmente la aceptación de nuevas medidas.

## 2.10. Objetivos de un sistema de competencias

El propósito de la gestión por competencias es mejorar las contribuciones productivas del talento humano de la organización, de manera que sea responsable desde un punto de vista estratégico, ético y social.

El objetivo primordial del enfoque de gestión por competencias es implantar un nuevo estilo de dirección en la organización para administrar los recursos humanos integralmente, de manera más efectiva.

Por medio a la gestión por competencias se pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- La mejora y simplificación de la gestión integrada de los recursos humanos.
- La generación de un proceso de mejora continua en la calidad y asignación de los recursos humanos.
- La coincidencia de la gestión de los recursos humanos con las líneas estratégicas de la organización.
- La vinculación del directivo en la gestión de sus recursos humanos.
- La contribución al desarrollo profesional de las personas y de la organización en un entorno cambiante.
- La toma de decisiones de forma objetiva y con criterios homogéneos.

Las competencias estratégicas de la empresa son diferentes de las competencias individuales, pero existe una estrecha relación o correspondencia entre ambos tipos de competencias, así las individuales pueden describirse mediante tipos de comportamientos puestos en práctica en las actividades profesionales; y las de la empresa están representadas por la lista de recursos y las capacidades de la empresa traducidas en resultados comerciales, es decir mediante análisis de mercado y proyectos a ser desarrollados y evaluados. Es decir las competencias individuales son propiedad de la persona y las competencias de empresa son desarrolladas en común por los individuos pero pertenecen a la empresa.

## CAPITULO III: EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

### 3.1. El Psicólogo

Todos conocemos que la Psicología se dedica al estudio científico del comportamiento y los procesos mentales; por lo tanto el Psicólogo es el que con su formación y experiencia profesional aborda formas de comportamiento diferentes desde los procesos biológicos hasta la influencia que ejerce en la gente su cultura.

El Psicólogo estudia e investiga sobre las acciones de la gente, sus pensamientos, sentimientos, percepciones, procesos de razonamiento, recuerdos, etc. Los psicólogos además describen, pronostican y explican el comportamiento y los procesos mentales humanos a la vez que contribuyen a modificar y mejorar la calidad de vida de las personas y del entorno en que viven.

Tenemos que la variedad de temas que se tratan dentro de la psicología han originado el desarrollo de ciertas áreas disciplinarias que se relacionan entre sí porque tienen un objetivo en común: entender la conducta o el comportamiento del ser humano principalmente.

Estas áreas son:

- La neurociencia conductual, que estudia sobre todo la forma que el cerebro y el sistema nervioso determinan la conducta.
- La psicología experimental es la rama que estudia los procesos de sensación, percepción, aprendizaje, etc.
- La psicología cognitiva: se enfoca en los procesos mentales superiores como el pensamiento, la memoria, el razonamiento, la resolución de problemas, toma de decisiones, el lenguaje.
- La psicología del desarrollo estudia el crecimiento del ser humano y las transformaciones que se van dando desde la concepción hasta la muerte.

- La psicología de la personalidad se preocupa de la congruencia del comportamiento de las personas en el transcurso del tiempo y los rasgos que diferencian a una persona de otra.
- La psicología de la salud que explora la relación entre los factores psicológicos y las dolencias físicas o enfermedades (estrés)
- La psicología clínica que trata sobre el estudio, diagnóstico y tratamiento de los trastornos psicológicos, que van desde crisis cotidianas de la vida hasta cuadros de depresión severos, adicciones, psicopatologías, etc.
- La psicología social que se enfoca en temas tan diversos como la agresividad humana, la cohesión, la persuasión, etc.
- La neuropsicología clínica que une los ámbitos de la neurociencia y la psicología clínica, se enfoca en el origen de los trastornos psicológicos en factores biológicos.

### **3.2 Formación Académica**

En relación a lo manifestado en el punto anterior el Psicólogo debe estar debidamente capacitado para ejercer las especializaciones como son la Psicología Clínica, la Psicología Educativa y la Psicología Organizacional. Para obtener la licenciatura se debe realizar estudios por un período de 5 años (10 semestres) y luego el profesional puede optar por una maestría o doctorado según sea el interés del nuevo profesional.

Como había manifestado anteriormente las diferentes áreas de la psicología se interrelacionan, lo que significa que debe tener un amplio conocimiento para desenvolverse en cada una de ellas.

La formación del psicólogo debe ser científica, objetiva y con un adecuado dominio teórico y metodológico de la psicología. Debe poseer capacidad para realizar investigaciones, diagnósticos, intervenciones y prevenciones orientadas a resolver problemas de conducta, de aprendizaje y problemas sociales, a nivel grupal, individual y organizacional.

A continuación se detalla la formación que el Psicólogo debe tener para desenvolverse con idoneidad en las tres especializaciones (datos tomados del pensum de Psicología de

la Pontificia Universidad Católica de Quito, UTPL y Universidad Cristiana Latinoamericana):

### **FORMACIÓN ACADÉMICA DEL PSICÓLOGO**

<b>PSICOLOGÍA CLÍNICA</b>	<b>PSICOLOGÍA EDUCATIVA</b>	<b>PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>
Psicología Diferencial	Orientación	Gerencia de relaciones humanas
Genética del comportamiento	Pedagogía conceptual	Psicología del desempeño
Psicofisiología	Pedagogía cognitiva	Psicología organizacional
Neuropsicología	Psicolingüística	Psicología de la comunicación y Marketing
Bases Biológicas	Desarrollo de la inteligencia y creatividad	Psicología social
Psicoterapia	Psicología del aprendizaje	Estadística
Psicología de la personalidad	Psicopedagogía	
Psicología del desarrollo	Psicometría	
Psicología experimental	Técnicas de intervención y tratamiento psicopedagógico	
Teorías y sistemas psicológicos	Psicoética	
Historia de la psicología		
Psicopatología		
Psicodiagnóstico		

Adicionalmente, deben prepararse en las áreas filosófico humanísticas por la importancia que tiene la formación integral del estudiante, como es la Psicoética, Fundamentos Filosóficos, Desarrollo Espiritual. El psicólogo debe formarse no solamente en conocimientos específicos de la carrera sino también a nivel humano y ético para poder tener un equilibrio al momento de ejercer la profesión.

### 3.3. Competencias adquiridas académicamente

El estudiante de psicología va adquiriendo algunas competencias a lo largo de la carrera, como el ser observador, reflexivo, analítico, para la elaboración de diagnósticos e intervenciones terapéuticas según el caso, desarrolla más empatía con el paciente al conocer el posible problema que le esté afectando, busca soluciones, investiga más , estudia más, trabaja en equipo, se vuelve un agente de cambio al ayudar a las personas, instituciones y organizaciones con base en la creencia de que su trabajo cambiará de manera beneficiosa a la gente y a la sociedad.

### 3.3. Campo laboral del Psicólogo

Tenemos que un psicólogo puede desempeñarse en algunos campos, tanto tradicionales como nuevos.

A continuación detallamos las áreas en las cuales puede laborar un profesional en psicología.

- **Psicólogo Clínico:** Evaluación de personas que presentan dificultades de orden mental y de adaptación que impiden un desempeño normal del paciente en el entorno en que se desenvuelve.
- **Psicólogo Educativo:** Que trabajan con educadores y con los estudiantes y sus familias, ayudan con estrategias para una mejor calidad en el aprendizaje, recomiendan programas, tratamientos, ofrecen consultoría tanto a maestros como a las autoridades escolares, etc.
- **Psicólogo Orientador:** Proporciona orientación educativa, vocacional y ocupacional, aplican pruebas para orientar en el futuro profesional de los estudiantes en colegios y universidades.
- **Psicólogo Industrial:** Se desempeña como Gerente o Jefe de Recursos Humanos, o como empresario de una oficina de head hunting.

- **Psicólogos de la Salud:** Contribuyen a la promoción y mantenimiento de la buena salud. Con programas de prevención y tratamientos de las enfermedades, por ej. Dejar de fumar, manejo de estrés.
- **Psicorehabilitador:** Trabajan con personas con impedimentos físicos, los ayudan a adaptarse a sus incapacidades y a las barreras físicas, sociales, psicológicas que deben enfrentar.
- **Psicólogo social:** Que tratan de explicar los problemas de tipo social que se presentan en la sociedad y en el mundo, por ejemplo la agresividad, los conflictos políticos como reaccionan las personas frente a este tipo de problemas como discriminación, conducta prosocial y antisocial, teoría de grupos, la cohesión, las pandillas, migración, etc.
- **Psicología forense:** Que aplica los conocimientos psicológicos al sistema de justicia penal o criminal, estudia la conducta delictiva, trabaja en centros de reclusión para la rehabilitación de los presos, centros de reclusión para menores, etc.
- **Psicólogo del Deporte:** Que se centra en el desempeño adecuado del deportista debido al manejo integral como persona y la preparación psicológica que debe desarrollar para lograr sus metas, así como el manejar adecuadamente la frustración por la pérdida, la motivación, etc.
- **Psicólogo académico:** Que se dedica a la enseñanza de la psicología, así como a la investigación de la misma.
- **Psicólogos especializados en Coaching Ejecutivo y Programación Neurolingüística:** que se dedican a dar asesoría y consultoría en el mejoramiento personal y profesional de los ejecutivos en las empresas, para obtener una mayor productividad, haciendo que puedan manejar adecuadamente

sus problemas personales, familiares con los de su desempeño profesional, solución de conflictos, relaciones interpersonales.

- **Psicogeriatría:** Que se enfocan en el área geriátrica, brindando apoyo en los ancianatos, hospitales geriátricos o a personas de la tercera edad individualmente.

Los psicólogos también pueden insertarse laboralmente en instituciones u organizaciones sin fines de lucro que ayudan a la promoción social, como son los orfanatos, centros de apoyo a chicos de la calle, casas de acogida de niños y niñas en situación de riesgo, pueden también ser orientadores juveniles para determinados proyectos, como formación de líderes, o en temas de prevención de consumo de alcohol y drogas, etc.

## METODOLOGÍA

Para realizar el trabajo de investigación sobre la identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos, clínico, empresarial, y educativo, en el Ecuador, vamos a aplicar un trabajo no experimental ya que se realiza sin la manipulación de variables, con una recopilación específica de datos para un análisis cuantitativo y cualitativo de la información obtenida.

La investigación se realizará mediante entrevistas personales en instituciones de salud mental, educativas y empresariales; además de las instituciones alternas en las que puedan existir nuevas posibilidades de empleo para el psicólogo en todo el Ecuador.

Se realizará las visitas a cada una de las instituciones para aplicar los instrumentos de diagnóstico proporcionados por la universidad. Se deben aplicar treinta y cinco encuestas de las siguiente manera: diez para cada una de las áreas: educativa, clínica y empresarial y cinco encuestas para las alternas.

Se procuró realizar encuestas en instituciones públicas y privadas para que la investigación refleje la realidad en cada una de esos sectores.

En los instrumentos constan los datos de las instituciones, como tipo de empresa, número de empleados y los nombres y cargos de las personas que son entrevistadas, procurando siempre aplicar la encuesta a los Gerentes o Jefes de las áreas de Psicología. Luego constan las preguntas relacionadas a las funciones y competencias que debe poseer y desarrollar el profesional de psicología.

Con los formularios obtenidos se procederá a tabular la información en las matrices elaboradas en Excel por la universidad para su graficación y realizar el análisis y la discusión de los datos que reflejarán el perfil profesional o las competencias del psicólogo para su inserción laboral.

Una vez obtenido los resultados se elaborará el marco teórico de acuerdo a lo planificado y requerido por la universidad en el programa de graduación.

La información obtenida permitirá conocer las posibilidades de inserción laboral para el psicólogo y las competencias requeridas para un buen desempeño profesional.

## **RESULTADOS OBTENIDOS**

### **CUADROS Y GRÁFICOS**

**INSTITUCIONES PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE COMPETENCIAS  
REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS**

• **Área de Salud Mental**

<b>NOMBRE INSTITUCIÓN</b>	<b>DIRECCIÓN</b>	<b>TELÉFONO</b>
1. Centro de Reposo San Juan de Dios	Urb. Playa Chica –	2861-197 2861- 498
2. Clínica Guadalupe	Av. 10 de Agosto N27101	2563-700
3. Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor	Angel Ludeña 1105	2281-780 2291-201
4. Alcohólicos Anónimos - Centro Norte Kennedy	Calle los Pinos y 6 de Diciembre	2414-906 096246451
5. Hospital del Sur Enrique Garcés	Chilibulo s/n y Av. E. Garcés	2648-092
6. Hospital Pablo Arturo Suárez	Angel Ludeña y Guerrero	2598-701
7. Clínica The Center – Anorexia - Bulimia y Adicciones	Teresa de Cepeda 300 y Av. República	2274- 710 2275-575
8. Hospital Comunitario San José Obrero	Av. Eloy Alfaro y Angel Sáenz	2478-590
9. Clínica Americana Adventista	Av. 10 de Agosto y Cuero y Caicedo	2566-388
10. Clínica del Día – Unidad Médica - Universidad Cristiana Latinoamericana	10 de Agosto y Rumipamba	2442-487

• **Instituciones Educativas**

<b>NOMBRE INSTITUCIÓN</b>	<b>DIRECCIÓN</b>	<b>TELÉFONO</b>
1. Ins. Tec. Experimental “Luis Napoleón Dillon”	9 de Octubre y Berlin	2564-006 2564-005
2. Colegio Camilo Ponce Enríquez	De los Fresnos s/n y de Los Guayacanes	2400-678
3. Colegio Cardenal Spellman Femenino	Mercadillo Oe340 y Versalles	2224-578
4. Colegio Particular Juan Montalvo	Pomasqui – Lic.. Caza	2256-104
5. Inst. Niño Jesús de Praga	Mosquera Narváez 212 y Versalles	2227-390
6. Colegio Nacional “Dr. José María Velasco Ibarra”	Calle Japón y Pasasje Mónaco	2256-104 2256-105
7. Colegio Particular República de Israel	Av. Francisco de Orellana 256 y 9 de Octubre	2522-926
8. Colegio Intisana	Av. Occidental 5329 y Fray Marcos Joffre	2440128/129
9. Colegio San Francisco de Quito	Rocafuerte 762	2285-901
10. Colegio Nacional Natalia Jarrín - Cayambe	Av. Natalia Jarrín 1167	2360-213 2361-182

- **Área Empresarial**

<b>NOMBRE INSTITUCIÓN</b>	<b>DIRECCIÓN</b>	<b>TELÉFONO</b>
1. Confiteca	Panamericana Sur S35-60 y Cóndor Ñan	2671-896
2. Cordialsa	Av. Galo Plaza Lasso N68-100 y Avellaneda	2474-900
3. Gobierno Autónomo Descentralizado de Pichincha	Manuel Larrea N13-45 y Antonio Ante	2551-653 2527-077
4. Yanbal	Panamericana Norte Km 9	3960-800
5. Visualnet	Av. 12 de Octubre 1035 y Roca – 8º piso – Edif. 12 de Octubre	2566-034
6. Organización Mundial de la Salud	Av. Amazonas 2889 y La Granja	2460-330
7. Universidad de las Américas	Av. De los Granados	3970-002
8. Universidad Salesiana	Av. 12 de Octubre N24-22 y Wilson	3962-800 3962-900
9. Universidad de Los Hemisferios	Paseo de la Universidad 300 y Juan Díaz	2466-666
10. Ace Seguros	Av Amazonas 3655 4to piso	2920-555

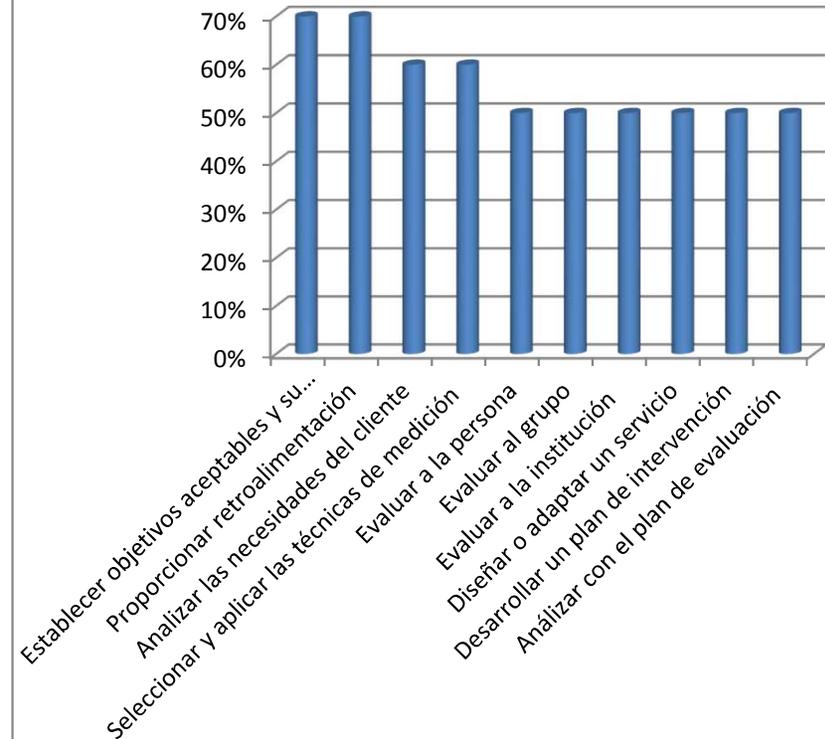
- **Instituciones Alternas**

<b>NOMBRE INSTITUCIÓN</b>	<b>DIRECCIÓN</b>	<b>TELÉFONO</b>
1. Casa de Acogida Mercedes de Jesús Molina	Loja y Quijano	2284-331
2. Proyecto Salesiano “Mi Caleta”	Tarqui 305 y 12 de Octubre	2223-605 2228-331
3. Ancianato Plenitud – Ciudad de la Alegría	Biloxi - Gmeiner	2624-725 2638-239
4. Hogar de Ancianos - Los años de Oro	La Armenia	3415-580
5. Fundación Las 3 Manueles – Centro Av. Maldonado	Av. Maldonado y Quijano	2291-855 087050310

## COMPETENCIAS DEL PSICOLOGO - AREA EMPRESARIAL

	COMPETENCIAS ELEGIDAS	NIVEL DE IMPORTANCIA
1.	Establecer objetivos aceptables y su evaluación	70%
2.	Proporcionar retroalimentación	70%
3.	Analizar las necesidades del cliente	60%
4.	Seleccionar y aplicar las técnicas de medición	60%
5.	Evaluar a la persona	50%
6.	Evaluar al grupo	50%
7.	Evaluar a la institución	50%
8.	Diseñar o adaptar un servicio	50%
9.	Desarrollar un plan de intervención	50%
10.	Análizar con el plan de evaluación	50%

## COMPETENCIAS EN EL AREA EMPRESARIAL



## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- **Área de Salud Mental**

- **Objetivo: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en este campo**

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos en las instituciones de Salud Mental, nos indican que estas organizaciones si consideran importante la presencia de un psicólogo dentro de su institución. Es fundamental para la institución, por ser ésta de salud mental, contar con el apoyo del psicólogo para lograr los objetivos de la institución en cuanto a la recuperación de los pacientes.

Las personas a quienes se les encuestó, determinan que los psicólogos son los profesionales que están debidamente capacitados para realizar diagnósticos y planificar intervenciones y tratamientos, así como evaluaciones y valoraciones, para un mejor apoyo a los pacientes que requieren de ayuda profesional en los problemas psicológicos que se les presenten, estas personas pueden ser tratadas por consulta externa o en hospitalización.

En el área de salud el psicólogo es importante porque ayuda a mantener la salud mental y permite solucionar conflictos con tratamientos alternativos, complementarios y/o paralelos al tratamiento psiquiátrico.

Se puede observar también que en este tipo de instituciones se da mucha importancia al trabajo de equipos multidisciplinarios, y desean involucrar a más de los psiquiatras al personal médico de otras ramas, a las enfermeras para que puedan ayudar de una manera más especializada y ser un buen soporte, tanto para los psicólogos tratantes como para los médicos y psiquiatras.

Solamente en una institución, la de Alcohólicos Anónimos, se obtuvo una respuesta negativa en cuanto a la importancia del psicólogo dentro de su institución, pues ellos tienen la metodología de rehabilitación con terapeutas vivenciales o terapia de grupo de alcohólicos para alcohólicos.

En las instituciones de salud mental, tienen psicólogos trabajando en consulta externa, hospitalización, emergencias, hospital del día, en grupos de riesgo, adicciones, en el área de psiquiatría cuanto en el apoyo para las psicoterapias.

En algunas instituciones consideran que otros profesionales pueden realizar el trabajo del psicólogo como los psiquiatras, enfermeras y los médicos en general.

➤ **Objetivo: Competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos**

<b>Competencias Requeridas – Salud Mental</b>	<b>Nivel de importancia</b>
1. Desarrollar planes de intervención	90%
2. Aplicar métodos de intervención que afecten a uno o más individuos	80%
3. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación	80%
4. Diseñar un plan para valoración de una intervención	70%
5. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado	70%
6. Analizar las necesidades que tiene el cliente	60%
7. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará	60%
8. Aplicar métodos de intervención a individuos, grupos y organización para tomar decisiones	60%
9. Realizar una evaluación a una persona	60%
10. Realizar una evaluación a un grupo	50%
11. Aplicar métodos de intervención a una situación dentro de la institución	50%
12. Escribir informes sobre las evaluaciones, intervenciones, etc.	50%
13. Seleccionar y aplicar técnicas de medición apropiadas para la valoración	40%
14. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo a los requisitos	40%
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado	40%

➤ **Objetivo: Detectar nichos laborales para la inserción laboral de psicólogo.**

La investigación detectó que es vital contar con mayor apoyo en el área de geriatría, se necesita la presencia de un mayor número de psicólogos en las instituciones de salud

mental para brindar apoyo al adulto mayor en las enfermedades que son propias de este tipo de pacientes, manejo de crisis, prevención en salud mental, así como también tratar al personal que labora en los centros de salud; adicionalmente piensan que los psicorehabilitadores son importantes en esta área porque los pacientes que han sufrido accidentes deben recuperarse psicológica y físicamente, con terapias de memoria, de lenguaje, etc., además deben tener un acompañamiento lo largo de su enfermedad hasta que su rehabilitación sea completa.

➤ **Objetivo: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos**

De acuerdo al cuadro de competencias que las instituciones de salud mental propusieron, son las que están relacionadas con el desarrollo de planes de intervenciones y tratamientos psicológicos, analizar las necesidades del cliente y brindar la retroalimentación necesaria durante el desarrollo de las intervenciones, por lo que sería importante profundizar en el conocimiento de psicoterapias o procesos terapéuticos, en la elaboración de las evaluaciones e informes que deben llevarse en cada caso.

- **Área Educativa**

➤ **Objetivo: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional.**

En el área educativa tenemos que consideran muy importante la presencia del psicólogo en la institución, pues permite solucionar conflictos en la comunidad escolar, así como consideran de gran ayuda en la intervención psicopedagógica del estudiante.

El psicólogo colabora a mantener la salud mental, mejora el rendimiento del personal y es importante en la toma de decisiones dentro de la institución. Es decir apoya al crecimiento integral de las personas y de la institución.

Las personas a las que se les encuestó indicaron que el psicólogo es muy importante para un adecuado manejo de los problemas académicos, disciplinarios o de

comportamiento y también familiares de los estudiantes, es decir brindan una orientación adecuada para el manejo de diferentes tipos de situaciones que se puedan presentar en las instituciones educativas.

➤ **Objetivo: Competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos**

<b>Competencias Requeridas – Área Educativa</b>	<b>Nivel de importancia</b>
1. Realizar evaluación a la institución mediante la observación del contexto	100%
2. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación	90%
3. Realizar la evaluación apropiada de una situación en la institución	90%
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación	80%
5. Analizar las necesidades que tiene el cliente	80%
6. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado	80%
7. Escribir informes sobre resultados de la evaluación	80%
8. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad validez	70%
9. Desarrollar un plan de intervención para conseguir objetivos	70%
10. Aplicar métodos de intervención a individuos, grupos y organizaciones	70%

➤ **Objetivo: Detectar nichos laborales para la inserción laboral de psicólogo.**

Se puede observar claramente que la preocupación en las instituciones es el realizar un adecuado seguimiento al estudiante y a la institución mediante la observación, en las diferentes situaciones que se puedan presentar a lo largo de su crecimiento; con el objetivo de desarrollar planes de intervención que sean preventivos y evitar que surjan mayores conflictos.

La instituciones educativas manifestaron también que debe existir un departamento de recursos humanos para que el área de personal sea llevado adecuadamente y con más

orden y organización, y que este trabajo lo pueden realizar los ingenieros comerciales, administradores o coachings.

En las encuestas se observa que a más de los psicólogos también pueden realizar estas actividades los orientadores. Los psicólogos se encuentran trabajando en el DOBEI, en el departamento de psicología y en el aula de recursos o de psicopedagogía.

Lo que se observa es que los psicólogos pueden trabajar como psicopedagogos, como orientadores familiares, como formadores de líderes y en las escuelas para padres que últimamente se están creando en las instituciones educativas o fuera de ellas.

- **Objetivo: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos.**

Los psicólogos deben contar con una adecuada capacitación en psicopedagogía para desarrollar estrategias que puedan mejorar el aprendizaje de los alumnos, así como para guiar al profesor con técnicas pedagógicas y que transmitan adecuadamente el conocimiento al estudiante.

La orientación es fundamental en las instituciones educativas, el acompañamiento en dificultades emocionales, familiares y académicas es de vital importancia para el estudiante. Deben tener conocimientos en mediación o manejo de conflictos, así como técnicas de intervención terapéutica.

Algunas instituciones, tanto privadas como públicas, consideran que deben contar con un mayor número de psicólogos para realizar un adecuado seguimiento a los estudiantes.

- **Área Empresarial**

- **Objetivo: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional.**

En este tipo de instituciones el psicólogo industrial es fundamental para la institución porque mejora el rendimiento del personal, ayuda a mantener y a mejorar la salud mental de los empleados.

Estas empresas cuentan con un departamento de recursos humanos el cual combina el conocimiento de la psicología con el manejo administrativo de los procesos institucionales. Es importante porque coordina el trabajo multidisciplinario que se realiza en la institución para la consecución de los objetivos planteados por la empresa, ayuda a tomar decisiones adecuadas en situaciones de tipo laboral que se presenten.

El psicólogo ayuda a entender las motivaciones y los comportamientos de las personas que laboran dentro de la empresa, los capacita para el desarrollo de la carrera dentro de ella y también les brinda el apoyo psicológico en casos de adicciones o en conflictos familiares.

➤ **Objetivo: Competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos**

<b>Competencias Requeridas – Área Empresarial</b>	<b>Nivel de importancia</b>
1. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluarán	70%
2. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado	70%
3. Analizar las necesidades que tiene el cliente	60%
4. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas	60%
5. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación, entrevistas y test	50%
6. Realizar evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test	50%
7. Realizar evaluación a una institución mediante la observación, etc.	50%
8. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones	50%
9. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos	50%
10. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación	50%

➤ **Objetivo: Detectar nichos laborales para la inserción laboral de psicólogo.**

Las empresas consideran como muy necesario más no fundamental al psicólogo industrial, pues piensan que el trabajo lo pueden realizar también los administradores de empresas y los trabajadores sociales.

Prácticamente sobresalen las competencias que se relacionan con la selección y contratación del personal en una empresa, es decir, la aplicación de las pruebas psicológicas y de conocimientos que debe tener el posible contratado y las entrevistas.

Sin embargo, determinan que el psicólogo debe realizar evaluaciones de desempeño, debe trabajar en el clima laboral, valoración de puestos, compensaciones salariales. Adicionalmente, debe realizar planes de carrera, de capacitación, trabajar en resolución de conflictos, en la identificación y control de riesgos psicosociales.

➤ **Objetivo: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos**

Por lo tanto, el psicólogo debe estar capacitado en la gestión de desarrollo humano, en todos los subsistemas que implica el desarrollo del talento humano en una empresa, pero adicionalmente debe tener conocimientos en mediación y resolución de conflictos y en derecho laboral.

Actualmente está muy en boga el contratar coaching para ejecutivos, con el fin de que el empleado pueda manejar adecuadamente tanto los problemas de trabajo como los personales, trabajar para mejorar su inteligencia emocional y tener una reacción equilibrada para una adecuada toma de decisiones.

En empresas de marketing están contratando psicólogos para investigar sobre la psicología del consumidor, atención a clientes, reclamos, etc.

- **Área Alternativa**

- **Objetivo: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional.**

En esta área están consideradas las organizaciones como fundaciones, asilo de ancianos, casa de acogida para niños y niñas en riesgo, chicos de la calle, centros de apoyo para la violencia contra la mujer y el abuso infantil.

En estas instituciones se determina que si es fundamental el psicólogo, solamente un anciano dijo que no era importante tenerlo en la institución que prefería utilizar sus servicios como consulta externa, debido a que por el tipo de paciente no hay resultados positivos. En estos lugares si cuentan con áreas de psicología, y lo consideran fundamental porque ayuda a solucionar conflictos, es importante dentro del abordaje multidisciplinario que se realiza a los clientes en estas instituciones, y también porque ayuda a tomar decisiones dentro de la organización y consideran importante el acompañamiento a la familia de este tipo de pacientes.

- **Objetivo: Competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos**

<b>Competencias Requeridas – Área Alternativa</b>	<b>Nivel de importancia</b>
1. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos	100%
2. Aplicar métodos de intervención de una situación en la institución	100%
3. Diseñar un plan para valoración de una intervención	100%
4. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación	80%
5. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación	80%
6. Analizar las necesidades que tiene el cliente	60%
7. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará	60%
8. Diseñar y adaptar un servicio de acuerdo a los requisitos	60%
9. Aplicar métodos de intervención que afecten a una situación	60%
10. Aplicar métodos de intervención los individuos, grupos y organizaciones	60%

➤ **Objetivo: Detectar nichos laborales para la inserción laboral de psicólogo.**

De acuerdo al cuadro de competencias las cinco primeras están relacionadas con los planes de intervención, con la aplicación de métodos, evaluaciones, valoraciones y la elaboración de informes sobre los resultados de la evaluación y el desarrollo de las intervenciones.

Como son instituciones que trabajan con grupos en riesgo, como son los niños y niñas de la calle, mujeres agredidas, personas de la tercera edad que viven en residencias es considerado de vital importancia el abordaje multidisciplinario, realizando el seguimiento adecuado a las personas afectadas y a sus familias.

Consideran importante contar con un departamento de psicología, con equipos de investigación y diagnóstico, con un equipo que realice procesos terapéuticos, también es necesario formar grupos de apoyo para las familias mediante la formación de clubes de familias del buen trato o casas de acogida.

Algunas instituciones tienen la preocupación por no contar con un departamento de recursos humanos, que se preocupe de una mejor coordinación y manejo adecuado del personal.

➤ **Objetivo: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos**

El psicólogo puede trabajar en estas áreas en psicorehabilitación, talleres de orientación, seguimiento a las familias, realizando peritajes que son necesarios para los trámites legales ante la comisaría de la mujer en casos de agresión y abuso infantil.

En estas organizaciones consideran que los profesionales que pueden realizar este trabajo con los psicólogos clínicos, psicólogos infantiles, psicopedagogas, peritos en violencia intrafamiliar, maltrato infantil y abusos sexuales, así como también los equipos multidisciplinarios para un abordaje global de las personas afectadas.

Solamente dos instituciones contaban con el número adecuado de profesionales en psicología y trabajadoras sociales, las demás no por problemas de presupuesto o porque no consideran importante el apoyo de los psicólogos en problemas de alzhéimer o demencia senil.

Otros profesionales que se considera pueden brindar el apoyo adecuado son los psicorehabilitadores, los psiquiatras-geriatrias, y psicogeriatras.

## CONCLUSIONES

- **Objetivo: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional.**

Los resultados de la investigación nos permiten afirmar que el mercado laboral ofrece actualmente una buena acogida a los profesionales en psicología clínica, industrial y educativa.

Como ciencia la psicología juega un rol importante en la sociedad y está particularmente implicada en los cambios sociales, es de vital importancia para la comprensión de los fenómenos humanos, sociales, contribuyendo al bienestar de las personas, de los grupos y de las organizaciones. Esto hace que el profesional debe tener una buena preparación académica para brindar una solución adecuada a los problemas que afectan al bienestar físico, social y psicológico de las personas.

### **Objetivo: Competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos**

Tenemos que las competencias más valoradas en el área de salud, se encuentran las de orientación psicológica y tratamiento psicológico de personas, es importante el manejo de diagnóstico, la redacción de informes y aplicación de tests. También es importante el manejo de crisis y emergencias y el trabajo interdisciplinario.

En el área educativa se da mucha importancia a las actividades de orientación y evaluación de los estudiantes, orientación vocacional, redacción de informes, aplicación de tests, evaluación del aprendizaje, psicopedagogía, intervención y orientación a estudiantes y padres de familia en situaciones de crisis.

En el ámbito empresarial consideran importante, la valoración, la aplicación de tests, las técnicas de selección de personal, las evaluaciones y establecer objetivos, planificación para el desarrollo de la carrera, capacitación, y el trabajo interdisciplinario. En algunas empresas consideran fundamental al psicólogo únicamente en el área de selección de personal y de aplicación de pruebas, más no como un coordinador de todo el sistema de

gestión de talento humano con todos los subsistemas que son importantes dentro de la organización.

En el área alternativa, también es de vital importancia desarrollar las competencias relacionadas con las intervenciones y abordaje terapéutico, elaboración de informes, orientación familiar, constituir grupos de apoyo para las personas que sufren violencia intrafamiliar, maltrato infantil y abusos sexuales, trabajo multidisciplinario, elaboración de peritajes para apoyar los demandas judiciales que se dan en estos casos.

El profesional de psicología está siendo valorado cada vez más por sus buenas habilidades analíticas, por su pensamiento crítico y porque son capaces de sintetizar y evaluar adecuadamente la información.

Algunas instituciones no pueden contar con el suficiente número de psicólogos debido a que el presupuesto de la organización no lo permite, como es el caso de las empresas públicas, fundaciones, casas de acogida, etc..

➤ **Objetivo: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos**

En la investigación se determina que el psicólogo es un profesional de formación científica, que tiene como competencias el diagnóstico, la evaluación y la intervención en procesos en los que se encuentran involucrados las personas, los grupos y las organizaciones. De esta manera el perfil profesional del psicólogo contempla la capacidad de diagnosticar, planificar, desarrollar y evaluar diversos procesos y programas en los campos en que se desenvuelva, ya sea en los campos tradicionales de la educación, de las empresas y la clínica, o en otros campos profesionales emergentes como la psicogeriatría, la psicología social y comunitaria, la psicología de la actividad física y del deporte, en la mediación y resolución de conflictos, psicorehabilitación, en peritajes judiciales, etc.

➤ **Objetivo: Detectar nichos laborales para la inserción laboral de psicólogo.**

Es importante notar que el profesional de Psicología tiene mayor acogida en las diferentes tipos de instituciones, como son las de salud mental, industriales, educativas y las fundaciones, centros de cuidado del adulto mayor y casas de acogida para niños y niñas en riesgo.

En las instituciones de salud mental y en los centros geriátricos, consideran importante contar con psicorehabilitadores y psicoterapeutas con conocimientos de técnicas alternativas, también se detectó que necesitan psicogeriatras.

En el área empresarial consideran importante al psicólogo para solución de conflictos, si bien han estado llevando el departamento de Recursos Humanos los Administradores de Empresas o Ingenieros Comerciales, ya están tomando conciencia que el Psicólogo Industrial es el profesional que se desempeñaría con mayor eficacia en este campo

Otro nicho de trabajo es la Consultoría, en la cual se brinda apoyo a las empresas realizado coaching a los ejecutivos y empleados de las empresas y asesorías en el manejo del talento humano.

En empresas de marketing están contratando psicólogos para investigar sobre la psicología del consumidor, atención a clientes, reclamos, etc.

Las instituciones educativas son un importante campo laboral para el psicólogo, consideran muy necesario porque el estudiante necesita un abordaje multidisciplinario, por los problemas de aprendizaje, conflictos emocionales, familiares, etc., creación de escuela para padres, apoyo en el programa de alfabetización que deben realizar los estudiantes, programas de liderazgo, etc.

Otro campo laboral interesante es el peritaje, que se debe realizar en situaciones que tienen que ver con abuso y maltrato infantil, violencia intrafamiliar, medicina forense y que sirven como respaldo para las demandas legales en estos casos.

Como se puede observar el trabajo que puede realizar el psicólogo es muy amplio y en diferentes entornos. Es muy importante como investigador ya sea en el área clínica, educativa, de salud mental, psicología social.

Se han formado centros de apoyo psicopedagógicos para niños y adolescentes, para tratar los problemas de aprendizaje, pero sucede que no solamente presentan ese tipo de problemas sino que se ha detectado que también tienen problemas por consumo de alcohol y drogas y de comportamiento, lo que ha obligado a estos centros a ampliar sus servicios y abordar de una manera global al niño o niña y adolescentes.

Como docentes en instituciones de educación superior y en colegios, lo importante es irse especializando en cada una de las áreas para obtener una formación de calidad y más completa, lo que es muy valorado al momento de buscar trabajo.

## RECOMENDACIONES

1. Tomar en cuenta que las personas que estudiamos a distancia trabajamos, y no contamos con el tiempo para realizar este tipo de investigaciones de campo, requiere de obtener permisos por parte de la empresa para continuar la investigación, en los 15 días de vacaciones no fue posible realizar el trabajo con todas las instituciones.
2. Las prácticas profesionales son muy importantes para desarrollar las competencias profesionales, por lo que sería importante realizar convenios con instituciones para realizar pasantías pagadas y por un largo lapso de tiempo, pueden ser 4 meses, esto es una forma de obtener empleo y desarrollar las competencias requeridas por las instituciones.
3. Crear una bolsa de trabajo para que los estudiantes puedan encontrar empleo más fácilmente.
4. Crear un consultorio de apoyo psicológico de la universidad con subcentros en los centros regionales de la universidad, esto ayudaría a desarrollar las competencias necesarias para las áreas educativa y clínica.
5. Para el área industrial crear una oficina de consultoría para empresas.
6. Difundir perfiles de los Psicólogos en las distintas áreas, utilizando los distintos medios de promoción, para que con estas recomendaciones las distintas empresas en salud mental, educativa, empresarial y alternativas puedan optar por contratar a los profesionales de psicología con un mayor conocimiento de su perfil profesional y como puede aportar en su institución.
7. Sería importante que la universidad pueda contar con tutores y profesores en los centros regionales para el apoyo a los estudiantes a distancia, es necesario siempre mantener un contacto fluido entre estudiantes y universidad.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. Libros

Ader, J.J. (2001). *Las Organizaciones*. Madrid: Paidós

Alles, M. (2004). *Diccionario de preguntas*. Buenos Aires: Granica

Feldman, R. (2006). *Psicología aplicada en países del habla hispana* (6ta ed) México: Thompson.

Gross, R. (2007). *La ciencia de la mente y la conducta* (4ta ed). México: Manual Moderno.

Jiménez, P. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Ed. Elic.

Krieger, M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. New York: Pentice Hall.

Levy, C. (2003). *Gestión de las Competencias*. Buenos Aires: Gestión

Naranjo, R. (1998). *Recursos Humanos por Competencias*. Quito

Pontificio Consejo “Justicia y Paz” (2005). *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*. Ecuador: L. Vaticana.

### 2. Revistas

Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. CEPAL revista 92.

Castro, A. (2004). *Inserción y competencias*. Interdisciplinaria Buenos Aires.

### 3. Sitios WEB

[www.pnud.or.ve](http://www.pnud.or.ve)

[www.psicoadictiva.com](http://www.psicoadictiva.com)

[www.psicologiaonline.com](http://www.psicologiaonline.com)

[www.puce.edu.ec](http://www.puce.edu.ec)

[www.autogestion.com](http://www.autogestion.com)

**ANEXOS**

**ANEXO I**

**ANEXO II**

**ANEXO III**

**AREA DE SALUD MENTAL**

## **AREA EMPRESARIAL**

**AREA EDUCATIVA**

## ÄREA ALTERNATIVA