



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**

**ESCUELA DE PSICOLOGIA**

*“IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE  
PSICOLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS  
AMBITOS DE SALUD MENTAL, EMPRESARIAL Y EDUCATIVO EN LA  
PROVINCIA DEL CAÑAR DURANTE EL AÑO 2011.*

Investigación Previa a la  
Obtención del título de  
Licenciado en Psicología

**Autor:** Norma del Rocío González González

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

**Tutor de Tesis:** Mg. Rocío Ramirez Zhindón.

**CENTRO UNIVERSITARIO:** Azogues

Azogues – Ecuador

Mayo – Octubre 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**CERTIFICACION**

Mg. Rocío Ramirez Zhindon.

**TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO**

**CERTIFICA:**

Haber revisado el presente 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, 20 de Septiembre del 2011.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

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

“Yo González González Norma del Rocío 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 / trabajos de grado que se realice a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional de la Universidad.

.....

Norma González González.

CI 0301446878



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

## **AUTORIA**

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

.....

Norma González González.

CI 0301446878

## **AGRADECIMIENTO**

Mis sinceros agradecimientos, a la Universidad Técnica Particular de Loja, que nos brindan catedráticos eficientes y responsables que nos han guiado en nuestro trabajo con dedicación y profesionalismo, buscando siempre nuestra verdadera formación académica.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de Investigación, está dedicado con mucho amor y cariño, a las personas que me alientan día a día a convertir mis sueños en realidad, brindándome su comprensión y paciencia por lo que son las razones más importantes en vida:

**Mi Esposo y mi Hijo.**

## INDICE DEL CONTENIDO

<b>Resumen</b> .....	1
<b>Introducción</b> .....	2
<b>Capítulo I: El Trabajo</b>	
1.1 Visión social y económica del trabajo.....	4
1.2 La Inserción laboral.....	5
1.3 La Organización.....	5
1.4 Tipos de Organización.....	7
<b>Capítulo II: Las Competencias</b>	
2.1 Qué son las competencias.....	8
2.2 Las competencias en la Organización.....	9
2.3 Tipos de competencias.....	9
2.4 La Gestión por Competencias.....	10
<b>Capítulo III: El Psicólogo y sus nichos laborales</b>	
3.1 El Psicólogo.....	12
3.2 Su formación académica.....	15
3.3 Competencias Adquiridas Académicamente.....	15
3.4 Nichos laborables actuales y nuevos.....	16
<b>Metodología</b>	
A.- Diseño de Investigación.....	22
B.- Participantes.....	22
C.- Instrumentos.....	23
D.- Recolección de Datos.....	23
<b>Resultados obtenidos</b> .....	24
<b>Discusión de resultados</b> .....	45
<b>Conclusiones y recomendaciones</b> .....	55
<b>Bibliografía</b> .....	58
<b>Anexos</b> .....	61

## RESUMEN

Las demandas de la sociedad del conocimiento que implica un empleo de nuevos saberes en pro de una calidad de vida mejor, y más equitativo para todos, compromete a las Universidades a vincular más su formación académica con el sector productivo y a organizar su campo educativo, de tal manera que sus futuros Psicólogos tengan las competencias necesarias para mejores opciones y consigan éxito en su integración al mundo laboral.

La presente investigación está relacionada con la situación laboral del Psicólogo, tiene como objetivo identificar las competencias requeridas por este profesional para su contratación en los campos clínico, educativo, empresarial y alternativo; además de descubrir sus nuevos nichos laborables; fue realizado en el contexto de la provincia del Cañar, con la participación de 35 directivos de instituciones públicas y privadas; utilizando para la recopilación de información los métodos: descriptivo, cualitativo y cuantitativo.

Durante este estudio se ha logrado conocer la necesidad y la importancia que tiene el trabajo de un Psicólogo, en todos los contextos pero en especial, en el Centro que trata con personas que viven en el mundo de las discapacidades, su labor no esta solo dentro de la salud mental de las personas con capacidades especiales sino también se amplía hacia las familias que necesitan las pautas para saber convivir y colaborar con su rehabilitación.

Como conclusión se estableció que el comportamiento humano no ha estado exento del afán directivo, por medio de ellos se descubrió la importante necesidad del psicólogo dentro de cada organización, como también las competencias que debe adquirir el Psicólogo en las diferentes áreas, donde son similares en instituciones del mismo campo pero varían en cada contexto, de acuerdo a los objetivos que persiguen y a su servicio laboral.

## INTRODUCCION

La inserción laboral es una situación que aqueja a todas las personas que culminan una carrera universitaria, razón por la cual, las Instituciones de Educación Superior deben ofrecer a sus estudiantes una formación académica actualizada y garantizada de acuerdo a las necesidades que demanda la sociedad moderna, para que tenga más oportunidades y estén preparados a incursionar en el mundo laboral de una forma exitosa.

La relación que existe entre la formación profesional y la inserción laboral esta determinada por las competencias que se adquieren con dicha formación y las que son demandadas por el mercado laboral.

Con la dinámica del mundo contemporáneo se ha profundizado y ha extendido el ámbito del conocimiento y del desempeño de los profesionales de una disciplina académica demandante como es la Psicología, que se forma en un campo científico, no solamente se atienden enfoques y acciones tradicionales, sino también se desarrollan o se amplían concepciones conceptuales y prácticas.

Desde una perspectiva inductiva, en la Universidad Javer de Cali, se hizo una conceptualización de las competencia del psicólogo, (Uribe y cols, 2009), a partir de este estudio se encontró que para el ejercicio profesional de estas personas son muy importantes competencias de carácter intelectual como: análisis de información y planeación estratégica; y de carácter interpersonal como: el trabajo en equipo, el establecimiento de relaciones interpersonales y otras como la capacidad para realizar presentaciones orales ante cualquier clase de público.

Otra aportación notable es el realizado por Herrera A; Restrepo M; Uribe F y López C (2009) sobre las competencias académicas y profesionales del Psicólogo según sus funciones que realiza en las áreas clínico, educativo, organizacional, de investigación y otros; donde dan mayor énfasis en las habilidades que estos deben adquirir y en las estrategias de evaluación que deben implementarse para verificar su adquisición.

La disminución de empleo tanto a nivel nacional como internacional deriva en una sobreoferta de personas con dificultades para encontrar trabajo. Como consecuencia nos trae un aumento de modelos para contratar nuevos profesionales a quienes les exigen competencias altamente actualizadas.

Esta investigación tiene como objetivo principal Identificar las competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral en las áreas: Clínica, Educativa, Organizacional y algunas alternativas; con el fin de conocer las habilidades y conocimientos que se deben enfatizar más las Universidades, para facilitar la inserción laboral de sus profesionales y lograr servir a la sociedad.

En el presente trabajo se informa a través de los datos aportados de representantes de 35 Instituciones participantes, ubicadas en la provincia del Cañar, realizando una investigación de campo no experimental, de tal manera que la recolección de datos lo obtuvimos del ambiente natural de trabajo, por medio de la aplicación de un instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Los resultados señalan la importante necesidad que tienen la inserción laboral del psicólogo dentro de cada una de las instituciones; como también se puede hacer notar la falta de psicólogos trabajando en el campo empresarial; apreciando así la presencia de otros profesionales en los nichos laborales que están destinados para el Psicólogo.

Las competencias señalan que en cada área el Psicólogo debe estar preparado de acuerdo a la meta que persiga la institución así tenemos que en el contexto Clínico le dan más énfasis a la elaboración de informes psicológicos sobre el estudio de la salud mental, en el campo Educativo, se preocupan por evaluar la conducta de un grupo de estudiantes dentro de su aula de clase con sus compañeros y maestros, mientras que en el área organizacional le otorgan mayor preferencia al comportamiento individual del empleado dentro de su puesto de trabajo y por último el campo alternativo busca aplicar tratamientos que ayuden a los sujetos u organizaciones a tomar decisiones de su propio interés.

## **MARCO TEORICO**

## **CAPITULO 1: EL TRABAJO**

### **1.1 Visión social y económica del trabajo**

El trabajo hoy en día se define como un "hecho social" no puede ser conceptualizado como un fenómeno invariable e inmutable, por el contrario ha ido evolucionando y ha jugado un papel fundamental en la vida de los seres humanos. El trabajo es una actividad humana; como eje central de la vida supone relaciones entre los hombres. La concepción social del trabajo busca resaltar el carácter personal y humano que éste tiene, es decir; destaca la relación que debe tener el contenido ético-social sobre el mero carácter patrimonial, típico de las relaciones obligatorias (Bencomo, 2009, p, 30).

En el plan económico el trabajo es considerado como un factor de producción, supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. El trabajo determina una función, una remuneración y una ganancia para mejorar la calidad de vida, (Carvajal, 2010, p, 4).

El trabajo es auto programable porque el trabajador tiene la posibilidad de redefinir sus capacidades conforme va cambiando la tecnología y las exigencias de su puesto de trabajo. Lo que realmente es importante para realizar un buen trabajo es la capacidad general educativa, un cierto nivel de cultura general, de saber cuáles son las competencias que se necesitan para realizar una tarea, dónde buscarlas, cómo aprenderlas y cómo aplicarlas (Sescovich, S, 2009, p, 28).

Esto implica todo una definición del sistema de educación: la capacidad del sistema social para construir puentes permanentes entre el trabajo y la educación académica.

En las dos últimas décadas el mercado laboral ha presentado cambios dinámicos producidos por factores de carácter interno y externo a las empresas, que se manifiestan en: a) nuevos modelos organizacionales, b) renovación de sistemas y procesos de producción y trabajo, c) nuevos perfiles de los trabajadores y d) el mayor uso de las tecnologías de información y comunicación.

Así, para las empresas competitivas, la cualificación del recurso humano y el soporte tecnológico pasan a ser componentes esenciales en el desarrollo del conocimiento. Desde la anterior premisa, las interrogantes clave en esta disertación son: ¿Cuál es la sinergia entre el mercado laboral y la educación superior?, ¿está considerando la educación superior las necesidades que se vislumbran en el mercado laboral y en la propia sociedad?

La propuesta que aquí se plantea es: que desde una visión prospectiva del componente curricular y del modelo organizacional, la universidad debería facilitar la inserción de los futuros profesionales en el mercado de trabajo, considerando la evolución de la ocupación o la sustitución de una ocupación por otra más avanzada a la luz de los cambios en el mundo laboral y en la producción de conocimientos. (Carvajal, M. 2008).

Esta cercanía que requiere la educación superior con el mercado laboral, y especialmente las universidades, no la exime del rol social que debe cumplir. Precisamente es el rol social de la educación es uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos, la democracia y la paz, por lo que deberá ser accesible para todos a lo largo de toda la vida, subrayando especialmente que la educación debe contribuir el desarrollo sostenible y al mejoramiento de la sociedad, (Blanco, A. 2009).

## **1.2 La Organización**

Una Organización es un sistema social, formado por medios humanos y materiales medios que con esfuerzo combinado luchan en base a un interés común, tratando siempre a sus empleados con ética. La existencia de un sistema social significa que el ambiente organizacional está en un cambio dinámico de relaciones; donde todas las

partes del sistema son interdependientes y cada parte está sujeta a la influencia de las demás partes (Gil, 2010, p, 29).

Al ser la organización un **sistema social** constituye un marco para analizar los temas de comportamiento buscando siempre crear un ambiente favorable de trabajo; logrando así comprender y manejar los problemas de la conducta organizacional.

La organización está formada en base a un **interés común**, jefes y obreros mediante esfuerzos integrados luchan por alcanzar una meta superior, meta que ayuda a alcanzar los objetivos individuales de cada trabajador. Por lo tanto la organización necesita de su gente para cumplir sus metas como también su gente necesita de su organización para cumplir sus objetivos por lo que el trabajo debe ser grupal y cooperativo.

Y por último se dice que la organización debe tratar con **ética** a sus empleados, cada compañía ha establecido códigos de ética, publicando declaraciones de valores éticos, patrocinando capacitación en ética, premiando a los empleados de conducta ética notable, dando a conocer modelos positivos de papeles y ha establecido procedimientos internos para manejar las conductas anómalas; todo estas acciones ayudan a atraer y conservar empleados valiosos de tal manera que sean tratados con equidad tanto administradores como trabajadores.

Organizar significa: a. determinar que tareas hay que realizar, como deben agruparse y quien las llevará a cabo; b. distribuir la autoridad y los recursos entre los diversos miembros; c. coordinar las actividades para orientar a cumplir los objetivos comunes.

El enfoque tradicional constituía tan solo en realizar un organigrama donde se diferenciaba los diferentes departamentos y se establecía los niveles de jerarquías muy pronunciados. Sin embargo en la actualidad se comienza a utilizar formas organizativas más planas con el fin de responder con rapidez las amenazas de las competencias y a las necesidades de los clientes. (Fernández, 2010, p, 5).

### 1.3 Tipos de Organización

Las organizaciones pueden ser de muchas maneras según su estructuración, pero además en la forma en que se relacionan sus miembros o componentes pueden clasificarse en dos tipos:

**Organizaciones Formales.-** Son las organizaciones que tienen una estructura bien definida, con cierta tendencia a la rigidez, tienen vocación a una de perduración en el tiempo, distribuyen entre sus miembros las actividades, responsabilidades y autoridad de una forma clara, explícita y relativamente permanente. Se hallan identificadas, en la mayoría de los casos por siglas, logotipos o manuales funcionales. Así por ejemplo: las universidades, las escuelas y las empresas en general (Porret, 2010, p, 26).

Estas organizaciones deben cumplir las siguientes condiciones:

- Un sistema de actividades coordinadas.
- Uno o varios grupos de personas.
- La cooperación para conseguir sus objetivos.
- Una autoridad y liderazgo.

**Organizaciones Informales.-** Son las que están escasamente organizadas, poco delimitadas, nacen de una forma espontánea, no tienen una distribución de actividades, responsabilidades y autoridad de una forma explícitamente definida.

Se caracteriza porque las relaciones entre sus integrantes son muy dinámicas, el número de sus integrantes y el liderazgo varían entre ellos constantemente y hay un continuo proceso de formación y disolución de grupos. Por ejemplo un conjunto de amigos que organizan un campamento, un grupo de trabajadores de cierto sector que se reúnen a tomar un café, etc.

La organización informal puede convertirse en formal si los elementos de formalidad van penetrando en ella. Al mismo tiempo que la formal puede sucederle a la inversa, aunque es menos frecuente que esto último ocurra en la práctica (Porret, 2010, p, 27).

## **CAPITULO 2: LAS COMPETENCIAS**

### **2.1 Qué son las competencias**

Las competencias incluyen nuestra autoimagen, valores, motivos, rasgos personales, actitudes, cualidades, experiencias y conocimientos que pone en marcha comportamientos que se ejecutan en forma habitual, en una posición profesional dando lugar a los esperados resultados (Rábago, 2010, p, 24).

Para el Proyecto 6 x 4 (seis profesiones en cuatro ejes) y del Espacio Común de la Enseñanza Superior Unión Europea – América Latina y el Caribe (UEALC) la competencia es la capacidad que tiene un profesional de tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos y novedosos que se presentan en el campo de su actividad profesional y para el proyecto Alfa Tuning América Latina, la competencia es una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender; el saber cómo actuar; y el saber cómo ser, de tal manera que la competencia no se puede reducir al simple desempeño laboral y tampoco a la sola apropiación de conocimientos para saber hacer, sino que abarca todo un conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona a ser responsable y competente para realizar múltiples acciones, por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado, dentro de un contexto específico y cambiante (Torres, 2011, p, 16).

Hoy en día se tiene concepciones más integrales y transformadoras de las competencias. Una de las propuestas es la del enfoque socio-formativo, que plantea que una competencia es una actuación integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético, articulando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer (García, F. 2009; Tobón, S. 2010).

## **2.2 Las Competencias en la Organización**

Las competencias en la organización están determinadas de acuerdo a la misión, visión y estrategia de la organización; para alcanzar los objetivos estratégicos es necesario que los directivos y los colaboradores tengan ciertas características que requieren cada puesto, (Alles, 2010, p, 22).

En las organizaciones, las competencias hay que abordarlas de acuerdo con las metas de la institución, los retos del entorno y las potencialidades de los individuos. Una competencia tiene que ver con un nivel de exigencia profesional o laboral que la valida como tal y como este nivel de exigencia está en un continuo cambio, la naturaleza misma de la competencia varia y se ajusta a ese patrón de exigencia (productividad).

Dentro de una organización, quien tiene una competencia para actuar posee los conocimientos requeridos y la capacidad para adecuarlos a las condiciones específicas, tiene las habilidades para intervenir eficaz y oportunamente y está influido también por los valores que le permiten asumir actitudes acordes con sus objetivos y los de la entidad.

En los últimos años, las organizaciones han comenzado a incorporar temas éticos con mayor importancia que antes, debido a que en varios conflictos financieros se evidenciaron que los valores personales tales como la ética y la integridad; no afecta solo a la esfera personal sino al contrario, un mal comportamiento de un jefe puede provocar hasta el quiebre de la organización que trabaja, (Alles, 2010 p, 23).

## **2.3 Tipos de Competencias**

El proyecto Tuning desarrolla dos tipos de competencias una de carácter genérico y otra relativas a áreas concretas de conocimiento.

Entre las genéricas están las competencias instrumentales, las interpersonales y las sistemáticas. Se denominan competencias instrumentales a las habilidades cognitivas,

metodológicas, tecnológicas y lingüísticas. Las competencias interpersonales se consideran a las capacidades sociales tales como: la interacción y la cooperación.

Por último las sistemáticas comprenden habilidades y capacidades para el conjunto de un sistema, una combinación entre comprensión, sensibilidad y conocimiento que permiten ver al individuo como las partes de un todo e agrupan; además requieren la adquisición de las competencias instrumentales e interpersonales, (Marco, 2008, p,41).

Tuning pone también su énfasis en las competencias específicas, que se refieren a áreas de conocimiento: “Son aquellas competencias que se relacionan con cada área temática. Estas competencias son cruciales para cualquier profesión porque están relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Se conocen también como destrezas y competencias relacionadas con las disciplinas académicas y son las que confieren identidad y consistencia a cualquier programa” (Marco, 2008, p, 42).

## **2.4 La Gestión de Competencias**

La Gestión de Competencia es una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los desafíos que impone el entorno. 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. (Rábago, E. 2010)

El sistema de gestión por competencias indudablemente ha de estar bien conectado con las estrategias y objetivos últimos de la organización.

A partir de los objetivos bien definidos, no antes es factible establecer las capacidades organizativas o funcionalidades humanas requeridas para lograr el éxito deseado. Tales capacidades son los aspectos que una organización debe saber hacer conjuntamente para que la estrategia sea una realidad y se descompone en los siguientes elementos: (Rábago, 2010, p, 35).

- Forma de organizarse (estructura).
- Realización del trabajo (procesos).

- Recursos necesarios (activos).
- Hábitos de conductas requeridas (competencia).

La Gestión de Competencias aporta ventajas, (García, L. 2009) tales como:

- La posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán a la productividad.
- El desarrollo de equipos que posean las competencias necesarias para su área específica de trabajo.
- La identificación de los puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garantizan los resultados.
- El gerenciamiento del desempeño en base a objetivos medibles, cuantificables y con posibilidad de observación directa.
- El aumento de la productividad y la optimización de los resultados.
- La concientización de los equipos para que asuman la co-responsabilidad de su autodesarrollo. Tornándose un proceso de ganar-ganar, desde el momento en que las expectativas de todos están atendidas.
- Cuando se instala la gerencia por competencias, se evita que los gerentes y sus colaboradores pierdan el tiempo en programas de entrenamiento y desarrollo que no tienen que ver con las necesidades de la empresa o las necesidades particulares de cada puesto de trabajo.

## CAPITULO 3: EL PSICOLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

### 3.1 El Psicólogo

Los Psicólogos profesionales trabajan en diversos contextos incluyendo clínica, educativa, organizacional y otros; para abordar cuestiones de la vida cotidiana y mejorar el bienestar de humanos como individuos, grupos y sistemas sociales. En este contexto el Psicólogo es concebido como aquel profesional en una disciplina que se relaciona con los procesos mentales y sus manifestaciones en los contextos de actividad humana, (Ballesteros, 2010, p, 26).

Un psicólogo de acuerdo al proyecto Tuning (2011) debe identificar dos clases de competencias las genéricas y las específicas.

Competencias específicas en el área de psicología:

1. Capacidad de comprender las demandas psicológicas.
2. Capacidad de comprender y abordar al ser humano desde su contexto social, histórico y ecológico.
3. Capacidad para realizar investigación científica en el área de la psicología.
4. Capacidad para reflexionar de manera crítica sobre problemas psicológicos.
5. Capacidad de asumir posiciones epistemológicas.
6. Capacidad para entender la relación dialéctica entre el saber científico y el saber cotidiano.
7. Capacidad para realizar diagnósticos y evaluaciones psicológicas.
8. Capacidad para respetar la diversidad.
9. Capacidad para asumir la responsabilidad de los efectos de la práctica psicológica.
10. Capacidad para mediar y o negociar en los distintos ámbitos de intervención psicológica.
11. Capacidad para comprender y explicar los procesos psicológicos desde una perspectiva bio-psico-social.
12. Capacidad para asesorar y orientar psicológicamente.

13. Capacidad para la promoción del bienestar psicológico en personas, grupos y comunidades.
14. Capacidad para intervenir en contextos diversos procurando el bienestar psicológico.
15. Capacidad para trabajar de manera interdisciplinaria.
16. Capacidad de comprender las transiciones del ser humano a través del ciclo vital.
17. Capacidad para integrar saberes de otras disciplinas.
18. Capacidad para desarrollar nuevas aplicaciones de la psicología.
19. Capacidad para afrontar los dilemas personales provocados por la práctica profesional.

#### Competencias genéricas.

1. Capacitación de abstracción, análisis y síntesis.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
4. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión.
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
6. Capacidad de comunicación oral y escrita.
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
9. Capacidad de investigación.
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
12. Capacidad crítica y autocrítica.
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
14. Capacidad creativa.
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
16. Capacidad para tomar decisiones.
17. Capacidad de trabajo en equipo.
18. Habilidades interpersonales.
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente.

21. Compromiso con su medio social cultural.
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
26. Compromiso ético.
27. Compromiso con la calidad.

Otro aporte que podemos mencionar para identificar la misión del Psicólogo es el de la Universidad de Toronto 2010, donde en el documento titulado Qué podía hacer con un título en Psicología? menciona cuatro grupos de habilidades que los estudiantes de psicología deberían desarrollar durante su carrera. Estos grupos son: habilidades interpersonales, análisis, planeación y desarrollo; y comunicación. (Ballesteros, González, Peña. 2010, p. 35).

#### **Habilidades Interpersonales:**

- Percibir y entender a los individuos y sus diferencias.
- Exhibir empatía hacia los otros.
- Identificar y entender las necesidades de los demás.

#### **Análisis:**

- Conceptualizar e implementar proyectos
- Desarrollar ideas y teorías.

#### **Planeación y desarrollo:**

- Definir problemas para crear estratégicamente ideas o soluciones.
- Evaluar teorías y su evidencia.
- Analizar y modificar comportamientos.

#### **Comunicación:**

- Influir y persuadir a individuos o grupos.
- Presentar información e ideas en forma clara y efectiva.
- Negociar y mediar conflictos.

### **3.2 Su formación académica**

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) tiene como misión formar profesionales en psicología con alto nivel ético, académico-teórico y práctico, capaces de ayudar en los distintos contextos de la conducta humana a través de acciones de exploración, predicción y orientación en el área de la investigación, docencia y ejercicio profesional libre o institucional.

Según el pensum de la UTPL, la carrera de psicología lleva una duración de 10 ciclos en 5 años y tesis de grado; obteniendo así el título de Licenciado en Psicología.

Debe cumplir con los requisitos adicionales como:

- Aprobar 10 ciclos académicos.
- Aprobar la asesoría de sistemas.
- Realizar las prácticas profesionales: Organizacional, Educativa y Clínica.
- El estudiante para hacerse merecedor del certificado de egresados, deberá enviar a la sede Central, tres copias de las prácticas profesionales realizadas en las áreas correspondientes y defenderlas en la Sede en las Jornadas de Fin de Carrera.

### **3.3 Competencias adquiridas académicamente**

El estudiante de Psicología perteneciente a la UTPL adquiere las siguientes competencias:

- Formación científica, objetiva y crítica, sustentada en el dominio teórico y metodológico de la psicología.
- Conocimiento sistemático y profundo de los procesos psicológicos fundamentales y de sus posibles aplicaciones para la comprensión, tratamiento

y desarrollo constructivo de la persona en situaciones individuales, educativas, sociales e industriales.

- Capacidad para realizar investigación, diagnóstico, prevención e intervención orientadas a incitar a la resolución de problemas de comportamiento en el ámbito personal, grupal y organizacional en general.
- Liderazgo en la conducción de equipos interdisciplinarios encargados de abordar e incitar a la creación de proyectos nuevos y la resolución de problemas en situaciones humanas, educativas, sociales y de desempeño.
- Capacidad de gestión e iniciativa en el manejo de relaciones interpersonales.
- Actitud de compromiso ético con la salud mental y emocional de la sociedad humana, en particular de nuestro país.

### **3.4.- Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos.**

Los nichos laborales actuales del Psicólogo son:

**Psicología Clínica:** La escuela de Psicología de la Universidad del Azuay, define la Psicología clínica como una especialidad teórica y práctica de la Psicología, que aborda la problemática emocional, de adaptación y de salud mental.

Perfil profesional: El Psicólogo Clínico es un profesional con:

- Gran equilibrio en su personalidad, reflejado en una buena salud mental.
- Un profundo conocimiento de la conducta humana, normal y patológica.
- Capacitación para el abordaje global del psiquismo humano, tanto en su dimensión interna como en su adaptación al medio; así como trabajar en la prevención y promoción de la salud mental.
- Destrezas para realizar psico-diagnósticos y aplicar la terapia correspondiente.
- Aptitudes para analizar, diseñar y ejecutar proyectos de investigación psicológica.

Campo ocupacional

- Instituciones y organismos de prevención y promoción de la salud mental.

- Centros de recuperación de salud mental.
- Centros de rehabilitación social.
- Consulta privada.
- Consultoría e investigación.

**Psicología Educativa:** El psicólogo educativo tiene una comprensión profunda del desarrollo humano y del aprendizaje (Bernard, I. 2008). Sus competencias principales se dirigen a realizar:

- Detección y diagnóstico de necesidades educativas especiales.
- Diseño de programas de intervención y asesoría en la prevención de problemas que interfieren en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.
- Planificar, coordinar y evaluar el proceso educativo.
- Aplicar los principios de análisis conductual en la adquisición y mantenimiento y modificación de las conductas escolares.
- Planificar, realizar y asesorar investigaciones psico-educativas en el contexto de la ciencia y de la realidad social e institucional.
- Promover y orientar una práctica educativa transformadora en el ámbito de las relaciones maestro-alumno, método-contenido, enseñanza-aprendizaje.

Campo ocupacional:

- Docencia en las áreas de Psicología y Pedagogía en Universidades, Colegios y otras Instituciones.
- Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.
- Ejercicio privado para atender problemas relativos a educación y aprendizaje.
- Departamento de trabajos de investigación.
- Centros de Educación especial.

**Psicología Organizacional:** Según los aportes de la Universidad Técnica de Loja, de la escuela de psicología; el psicólogo organizacional maneja el sistema humano de las organizaciones. Las intervenciones de la psicología organizacional pretenden

afectar dos variables fundamentales: el desempeño y la satisfacción laboral. Algunas competencias de este campo son:

- Describir y analizar puestos de trabajo; modelar perfiles de competencia laboral.
- Conducir procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Planificar y organizar programas de capacitación y desarrollo; de evaluación y mejora del desempeño laboral.

#### Campo Ocupacional

- La actividad profesional del psicólogo organizacional se desarrolla en todo tipo de instituciones y organizaciones, públicas y privadas: en el departamento de recursos humanos.
- Consultorías privadas, para investigar, comprender y facilitar procesos de desarrollo humano y organizacional.
- Departamento de selección de personal.

#### **Nichos Nuevos:**

**Psicología de la Salud.-** Es el área de la psicología contemporánea que se encarga del estudio científico de los factores psicológicos de la salud (bienestar) y la enfermedad, en términos de evaluación, intervención y prevención.

La psicología de la salud está centrada en intervenciones a nivel individual, de profesionales de la salud y de la organización sanitaria (Oblitas, 2010, p. 16).

Los diferentes tipos de intervención están dirigidos a:

- Modificar actitudes, promoviendo y mejorando la salud.
- Modificar procesos fisiológicos, previniendo y tratando la enfermedad.
- Implementar campañas de educación dirigidas a la comunidad.
- Mejorar el sistema sanitario, a través de políticas adecuadas.

Campo Ocupacional (Oblitas, 2010, p.19):

- Orientar a mejorar la calidad de vida de las personas por medio de programas preventivos.
- El entrenamiento a orientar y cuidar a personas que tienen que sobrellevar enfermedades crónicas como: sida, diabetes, cáncer, discapacidades y cardiovasculares.
- Asesorar en los factores conductuales que pueden identificarse para ciertas enfermedades.
- Como poder adaptarse a cada etapa de su vida: en la niñez, adolescencia Y vejez.
- Informar a la comunidad de que acciones cognitivas y de comportamiento pueden ayudar a afrontar eficazmente situaciones estresantes de la vida cotidiana.

**Psicología Forense.-** En la jurisdicción penal las periciales psicológicas tiene como objetivo de estudio fundamental los siguientes tópicos: (Urra J, 2007);

- El estudio de las bases psicológicas de la imputabilidad del encausado.
- La determinación de la peligrosidad, en caso de que la persona sea declarada inimputable para adoptar la correspondiente medida de seguridad.
- La medida terapéutica o el tratamiento más adecuado.
- De la víctima interesarán, las secuelas del delito.
- Del testigo el estudio de la credibilidad del testimonio.
- La evaluación de cualquier extremo psicológico, que sirva como elemento probatorio de las tesis de la defensa o acusación.

Campo ocupacional (Aristizabal, Amar. 2010, p.14-23):

- Departamento de evaluación y diagnóstico.
- Asesoramiento a los órganos judiciales en cuestiones propias en su disciplina como en:
  - Derecho de familia
  - Derecho civil
  - Derecho penal
  - Derecho laboral
  - Psicología relacionada con menores.

- Departamento de intervención
- Departamento de supervisión
- Departamento de Investigación
- Departamento de victimología.

**Psicología del Deporte.-** La Psicología del deporte es una ciencia apasionante dedicada al mejoramiento tanto del rendimiento deportivo como de los aspectos sociales y psicológicos del enriquecimiento humano.

Esta es la definición fácil de comprender que muestra con claridad la relación más interactiva entre la participación en los deportes y la actividad física y los factores síquicos y emocionales (Richard, H. 2009).

El rendimiento deportivo recibe la influencia de factores psíquicos y emocionales que pueden ajustarse y aprenderse. De manera inversa la participación en los deportes y la actividad física puede tener un efecto positivo sobre la estructuración sobre los factores psíquicos y emocionales de un individuo.

Campo ocupacional (Weinberg, Gould, 2010, p. 17-18):

- Departamento de Orientación psico-fisiológica de los deportistas.
- Orientación socio-psicológica: el ambiente y las características del deportista determinan su conducta.
- Asesoramiento cognitivo- conductual: la conducta esta determinada tanto por el ambiente como por factores cognitivos; en tanto que los pensamientos y la interpretación juegan un papel importante en el éxito o fracaso del deportista.

**Psicología Comunitaria.-** La psicología comunitaria es un campo de especialización de la psicología en el que se privilegia una óptica analítica que considera los fenómenos de grupos, colectivos o comunidades a partir de factores sociales y ambientales, a fin de realizar acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de vida de los sujetos (Arango, 2006, p. 79).

La metodología que utiliza privilegia un enfoque territorial, participativo para quienes están involucrados en sus procesos de intervención, intentando generar cambios de largo plazo en los sistemas sociales en los que esos grupos están insertos.

Esta psicología tiene como objetivo el estudio de los factores psicosociales que permitan desarrollar, fomentar y mantener el control individual y social para solucionar problemas que lo aquejan y lograr cambios en el ambiente y en su estructura social.

Campo ocupacional:

- Departamento psicológico dentro de los centros de salud.
- Promotor de la creación de actividades sociales de tal manera que el individuo se sienta parte de la comunidad como asambleas, reuniones, expresiones artísticas.
- Orientar el trabajo comunitario hacia la descripción, análisis y transformación de las prácticas culturales, que hacen parte de la vida cotidiana y es donde produce y se reproduce la cultura.
- Promover un aumento progresivo de la concientización de la población hasta llegar a una autogestión de las propias necesidades y de la propia salud.

## **METODOLOGÍA**

### **A.- Diseño de Investigación**

Este estudio se basa en varios métodos: según el análisis y alcance de los resultados son: no experimental porque la investigación se realiza en el contexto natural donde se quiere indagar el trabajo del psicólogo y es descriptivo porque se explica las características más importantes de su situación laboral, sus nichos actuales y nuevos, identificando así aspectos relevantes de la realidad en cada una de las instituciones participantes. (Munch, Angeles, 2007, p, 29).

El enfoque metodológico que complementa esta investigación es: el cualitativo y cuantitativo, por medio de la aplicación de los instrumentos, podemos analizar los resultados de una manera numérica por medio de tablas y gráficos estadísticos; con el mismo fin, logramos conocer e interpretar las expectativas de los directores respecto a la necesidad de un psicólogo dentro de su institución.

### **B.- Participantes**

La población participante comprende 35 instituciones que están ubicadas en la Provincia del Cañar, constan 10 Instituciones de Salud mental, 10 Instituciones Educativas, 10 Instituciones Empresariales y 5 Instituciones Alternas.

Las personas que intervinieron en este proceso investigativo, de quienes obtuvimos la información necesaria fueron las que están al frente de las entidades tales como: Directores, Gerentes, Coordinadores, Psicólogo Clínico, Investigador, etc.

### **C.- Instrumentos**

El Instrumento que se utiliza en el proceso de recolección de datos es el “Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”, en los diferentes ámbitos: Clínico, Educativo, Empresarial y Alternativo; fue generado basándose en las competencias levantadas por la Europsy, (2011), estableciendo los requerimientos de formación para psicólogos en función de diseñar contenidos y currículos académicos; fue proporcionado por el equipo de investigación del CEP Centro de Educación y Psicología.

### **D.- Recolección de datos**

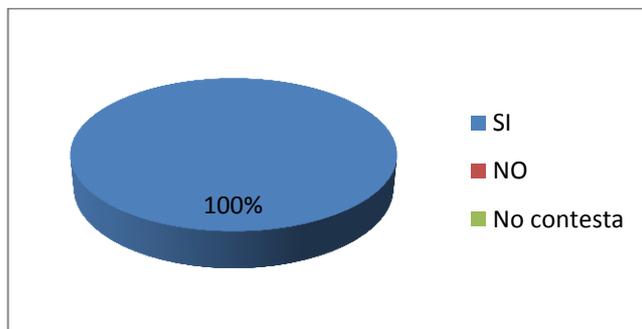
La recolección de información se realizó desde el 20 de Mayo hasta el 14 de Julio,

- Se seleccionó con anterioridad las 35 instituciones participantes.
- Luego de manera personal se procedió a contactar las organizaciones, solicitando de la mejor manera que me apoyen en la investigación.
- Después de explicarles como me podían apoyar y la finalidad de esta investigación de campo, se procedió a conocer quién es la persona a cargo de la contratación o la detección de necesidades del personal dentro de la institución.
- En algunos casos aceptaron enseguida una entrevista con los directivos y se les aplicó el instrumento diagnóstico ese mismo momento y a otros se les procedió a tomar una próxima cita para realizarle la evaluación.

## RESULTADOS OBTENIDOS

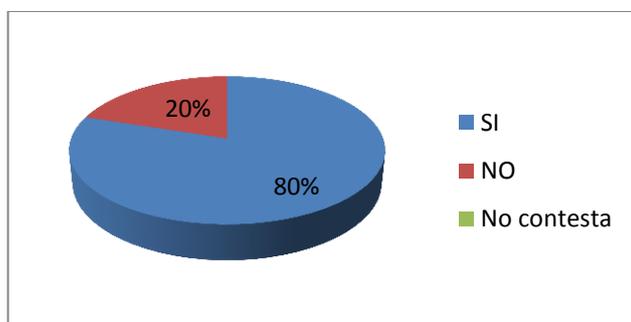
De acuerdo con los objetivos planteados en este Programa de Investigación y en base al análisis estadístico de las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados a 35 Directivos, de las instituciones participantes se obtuvieron los siguientes resultados:

### Gráfico 1 Necesidad de los psicólogos en las áreas: educativa, empresarial y alternativa.



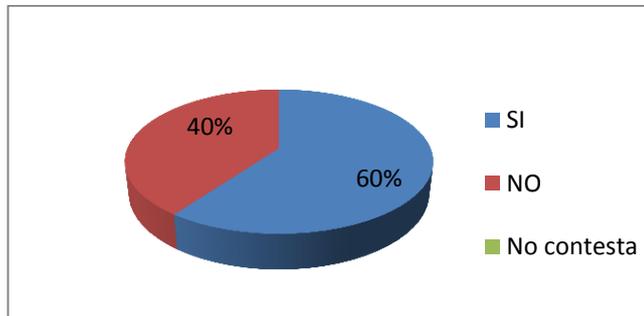
El 100% que representa los 25 directores mencionan que las instituciones requieren el trabajo de un Psicólogo en las áreas: Educativas, Empresariales y en las Alternativas.

### Gráfico 2 Necesidad de un psicólogo en el área clínica



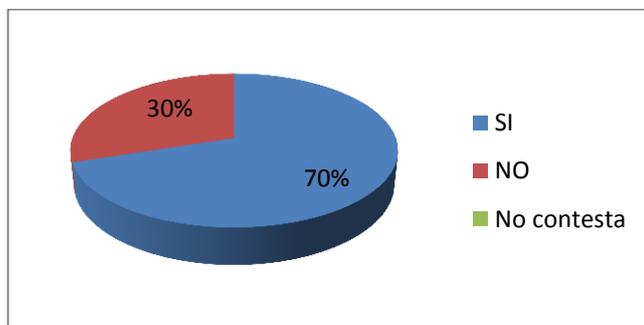
El 80% de los directores en el área de salud mental consideran importante la inserción laboral de un psicólogo, y el 20% que representa 2 de los 10 directores consideran lo contrario.

**Gráfico 3 Psicólogos que se encuentran laborando dentro del contexto clínico**



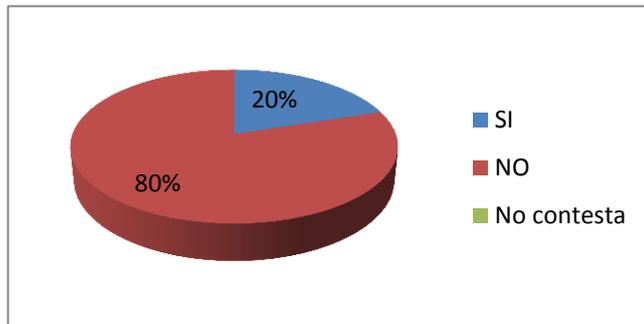
El 60% de las instituciones en el ámbito de salud mental poseen dentro Psicólogos trabajando, mientras que el 40% no lo tienen.

**Gráfico 4 Psicólogos que se encuentran laborando dentro del ámbito educativo**



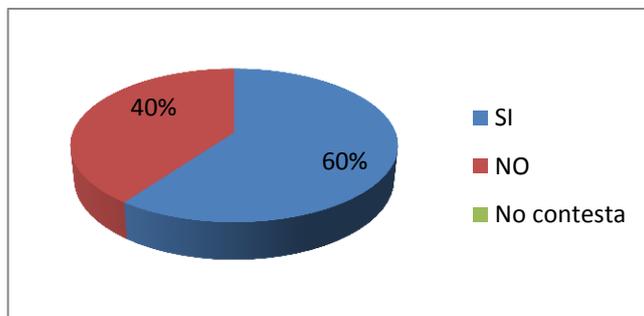
El 70% representa los 7 Centros Educativos que tienen trabajando Psicólogos en su establecimiento, mientras que el 30% indican que existen 3 colegios que no los tienen.

**Gráfico 5 Psicólogos que se encuentran laborando dentro del contexto empresarial.**



El 80% de las instituciones en el ámbito empresarial no poseen laborando Psicólogos y el 20% que si lo tienen.

**Gráfico 6 Psicólogos que se encuentran laborando dentro del área alternativa**



El 60% representa las instituciones que si tienen dentro Psicólogos trabajando mientras que el 40% señala que no tienen.

## Competencias requeridas para los tipos de instituciones en la provincia del Cañar

Analizaremos las competencias en cada uno de las áreas, enfatizando las que tienen las primeras posiciones y en las últimas; especialmente en las que tienen similitud o diferencia entre las distintas áreas.

### Competencias en el área clínica

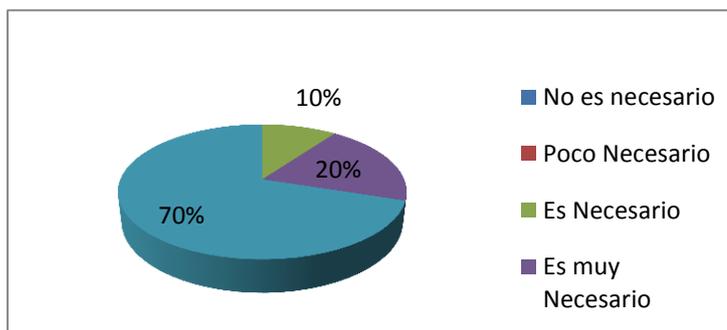
**Tabla 1 Competencias requeridas para trabajar en el ámbito clínico**

Competencias	0	1	2	3	4	TOTAL
Elaboración de Informes			1	2	7	10
Planificación de intervención				3	6	10
Intervención directa orientada a la persona			2	2	6	10
Proporcionar retroalimentación		1	1	2	6	10
Evaluación Individual			1	4	5	10
Evaluación del servicio o producto		1	1	3	5	10
Intervención Indirecta			2	3	5	10
Implantación de productos y servicios	1		1	3	5	10
Análisis de necesidades			1	5	4	10
Intervención Directa orientada a la situación			3	3	4	10
Test de producto diseñado		2	1	3	4	10
Análisis de valoración		1		6	3	10
Planificación de valoración	1			6	3	10
Diseño de servicio al público		1	1	5	3	10
Medida de valoración		1	1	5	3	10
Evaluación Organizacional		1	4	2	3	10
Evaluación de grupo		1	1	6	2	10
Evaluación Situacional		2	1	5	2	10
Establecimiento de objetivos			3	7		10
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos			3	7		10

En el campo de la salud mental las competencias que sus Directores participantes dan mayor importancia, ocupando así los primeros tres lugares son: elaboración de

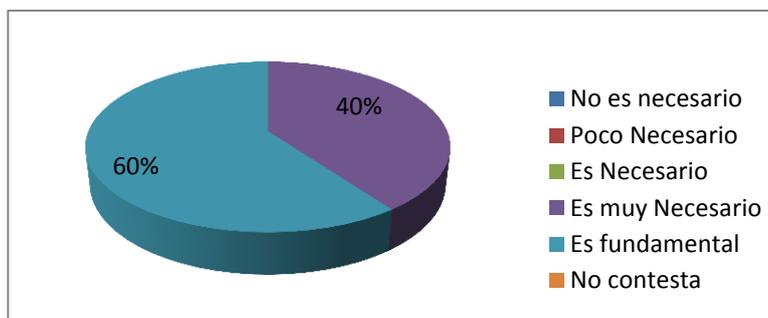
informes, planificación de intervención e intervención directa orientada a la persona; como también podemos notar las competencias que se encuentran en los últimos lugares tales como: establecimiento de objetivos y definición de servicios o productos y análisis de requisitos.

**Gráfico 7 Competencia de elaboración de informes**



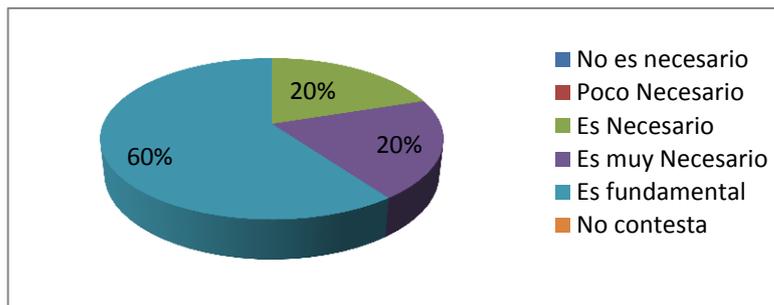
El 70% de los directores dentro del área clínica consideran que es fundamental la competencia de elaboración de Informes, el 20 % opinan que esta competencia es muy necesaria y el 10% la consideran que es necesaria en el campo de la salud mental.

**Gráfico 8 Competencia de planificación de la intervención**



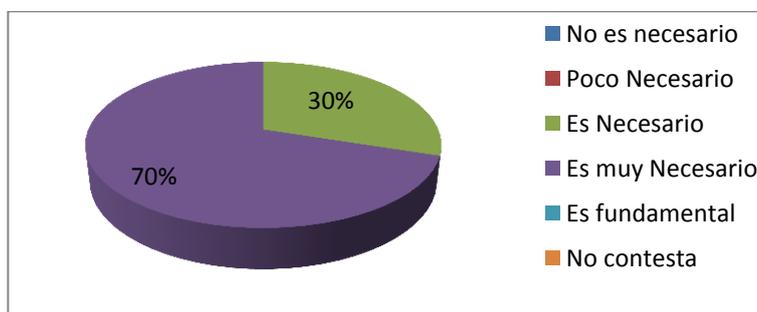
El 60% de representantes de las instituciones dedicadas al área clínica determinan que la competencia de Planificación de la intervención es fundamental y el 40% la consideran muy necesaria dentro de este contexto.

**Gráfico 9 Competencia de intervención directa orientada a la persona**



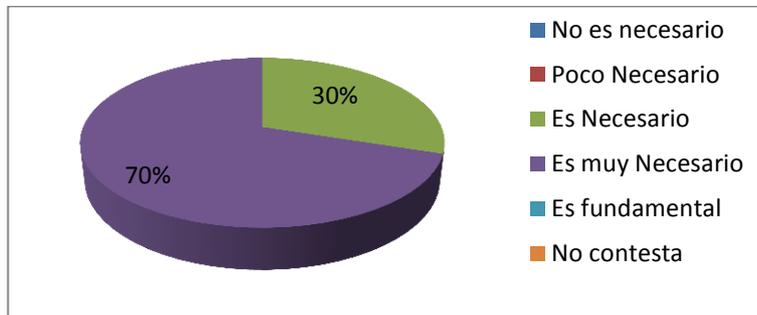
En el área clínica el 60% de directores opinan que la competencia de intervención directa orientada a la persona es fundamental; el 20% la consideran que es muy necesaria y; el otro 20% la señalan que es necesaria.

**Gráfico 10 Competencia de establecimiento de objetivos**



El 70% de representantes de las instituciones del área de salud consideran que la competencia de establecimiento de objetivos es muy necesaria y el 30% lo determinan que es necesario.

**Gráfico 11 Competencia de definición de servicios o productos y análisis de requisitos**



En el contexto clínico el 70% de las instituciones indican que la competencia de definición de servicios o productos y análisis de requisitos es muy necesario y el 30% la consideran que es necesario en este campo.

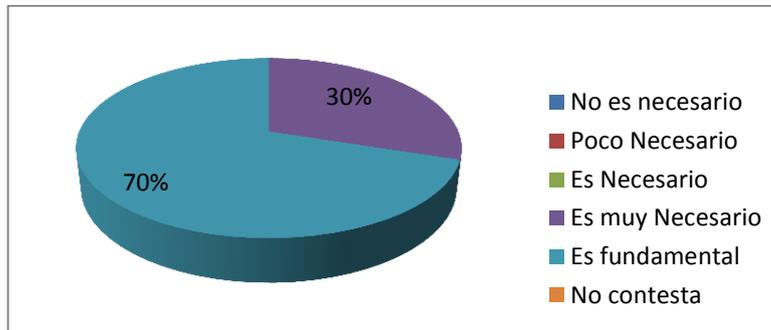
## Competencias en el área educativa

**Tabla 2 Competencia requeridas por un psicólogo para trabajar en el área educativa**

Competencias	0	1	2	3	4	TOTAL
Evaluación de grupo				3	7	10
Intervención Indirecta				4	6	10
Planificación de la Intervención			1	3	6	10
Elaboración de informes			1	3	6	10
Test del servicio o producto diseñado		1	1	2	6	10
Intervención directa orientada a la persona				5	5	10
Evaluación Situacional			1	4	5	10
Diseño del servicio o producto			1	4	5	10
Medida de Valoración			1	4	5	10
Análisis de Valoración			1	4	5	10
Evaluación organizacional			1	4	5	10
Análisis de necesidades				6	4	10
Intervención directa orientada a la situación				6	4	10
Establecimiento de objetivos			1	5	4	10
Evaluación del servicio o producto			2	5	3	10
Proporcionar retroalimentación			3	4	3	10
Implantación de productos o servicios.		2	1	4	3	10
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		1	3	3	3	10
Planificación de la valoración			2	6	2	10

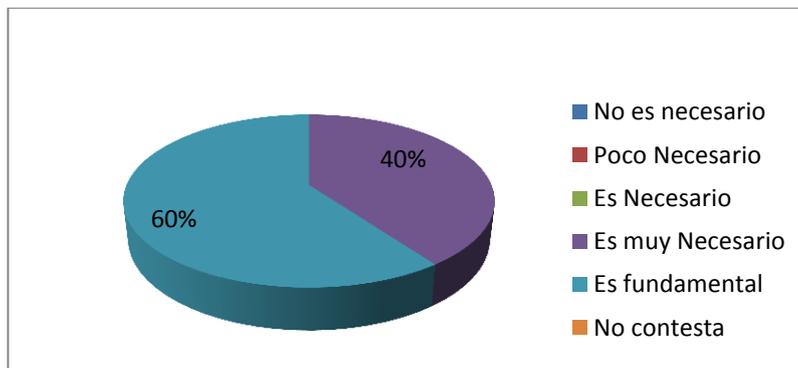
En el ámbito Educativo las competencias que han sido consideradas por los rectores como fundamentales y están en los tres primeros lugares son: evaluación de grupo, intervención indirecta y Planificación de intervención que está a su misma altura de la elaboración de informes; mientras que podemos recalcar que las competencias que según la información obtenida están con porcentajes bajos son la Definición de servicios o productos y análisis de requisitos y la Planificación de la valoración.

**Gráfico 12 Competencia de evaluación de grupo**



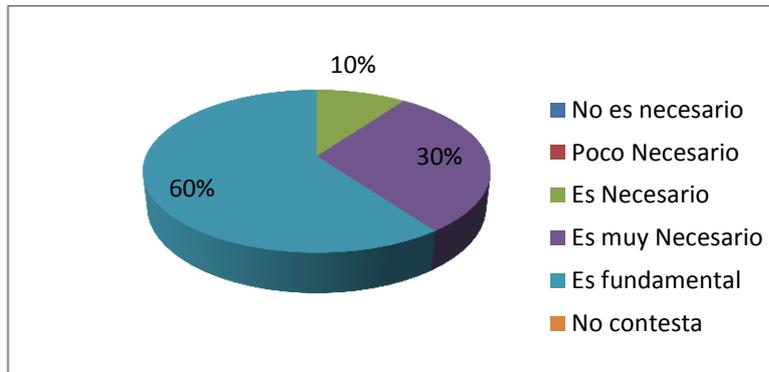
En el ámbito educativo el 70% de los rectores de los diferentes colegios consideran que la competencia de Evaluación de grupo es fundamental y el 30% indican que es muy necesaria.

**Gráfico 13 Competencia de intervención directa orientada a la persona**



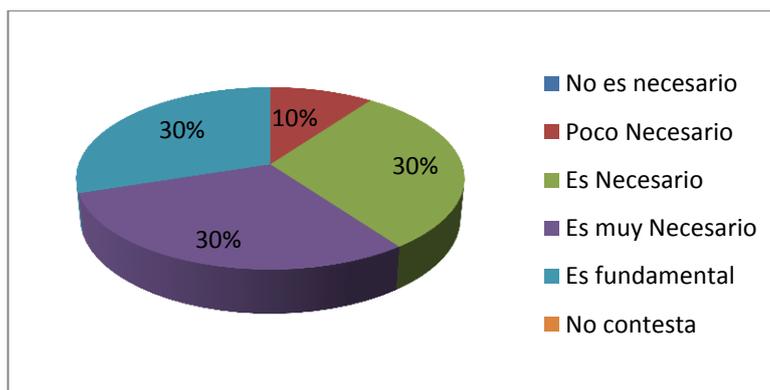
El 60% representa 6 de los 10 rectores de diferentes colegios que determinan que la competencia de Intervención directa es fundamental; mientras que el 40% consideran que esta competencia es muy necesaria.

**Gráfico 14 Competencia de planificación de la intervención**



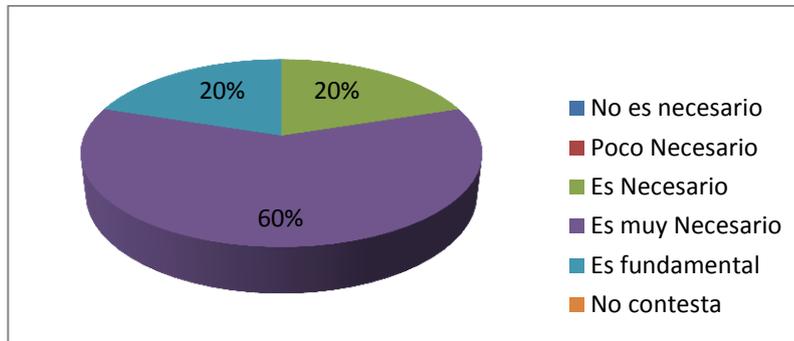
El 60% de los Rectores consideran que la competencia de Planificación de la Intervención es fundamental dentro del área estudiantil; mientras el 30% la califican que es muy necesaria y el 10% que es necesaria.

**Gráfico 15 Competencia de definición de servicios o productos y análisis de requisitos**



La competencia de definición de servicios o productos y análisis de requisitos es considerada por los directores educativos como: el 30% que es fundamental; otro 30% es muy necesaria; otro 30% es necesario y por último el 10% lo califican de poco necesario.

**Gráfico 16 Competencia de planificación de la valoración**



El 60% de los rectores de colegios determinan que la competencia de Planificación de la valoración es muy necesaria, el 20% la califican que es fundamental y los otros 20% la consideran que es necesaria.

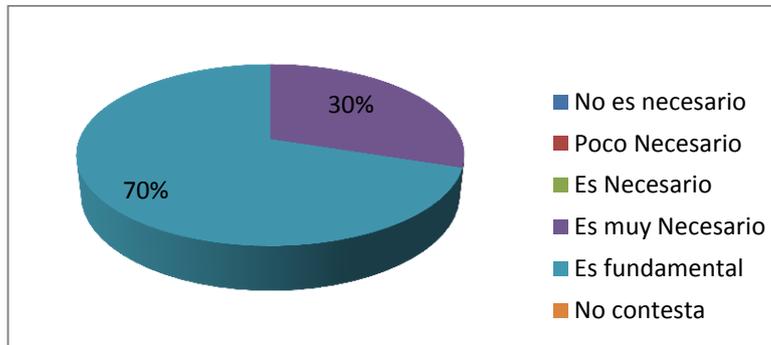
## Competencias en el área organizacional

**Tabla 3 Competencias requeridas por un psicólogo para trabajar en el área empresarial**

Competencias	0	1	2	3	4	Total
Evaluación Individual				3	7	10
Proporcionar retroalimentación			1	2	7	10
Elaboración de informes			1	2	7	10
Evaluación de grupo				4	6	10
Análisis de valoración			1	3	6	10
Intervención Indirecta		1		3	6	10
Implantación de productos o servicios		1		3	6	10
Evaluación de servicios o producto			2	2	6	10
Planificación de valoración			1	4	5	10
Intervención directa orientada a la persona		1	1	3	5	10
Intervención directa orientada a la situación		1	1	3	5	10
Planificación de la intervención	1		1	3	5	10
Medida de valoración			1	5	4	10
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos			2	4	4	10
Análisis de necesidades			3	3	4	10
Evaluación organizacional			3	3	4	10
Test de servicio o producto diseñado		1	2	3	4	10
Evaluación situacional			2	5	3	10
Diseño del servicio o producto			5	3	2	10
Establecimiento de Objetivos			2	7	1	10

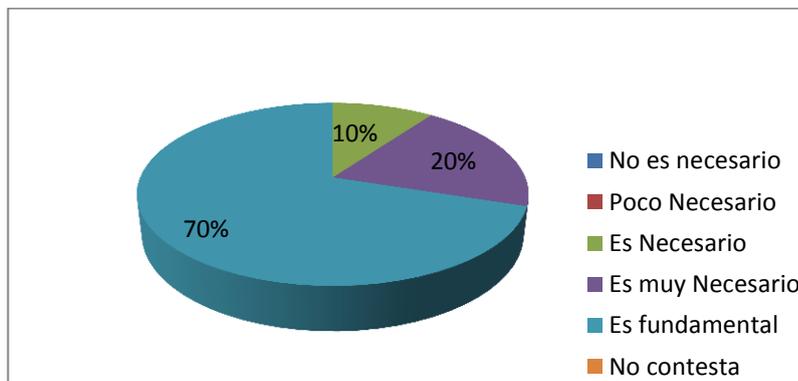
Dentro del campo empresarial las competencias que sobresalen como fundamentales son: Evaluación individual, proporcionar retroalimentación y elaboración de informes; como también podemos señalar las que son consideradas fundamentales pero en menor escala; tales como: diseño de servicio o producto y la de establecimiento de objetivos.

**Gráfico 17 Competencia de evaluación individual**



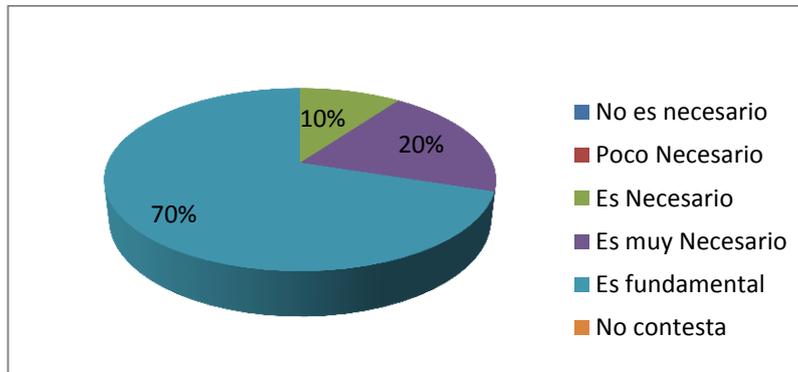
En el contexto empresarial el 70% de directivos consideran que la competencia de Evaluación individual es fundamental y el 30% la señalan que es muy necesaria.

**Gráfico 18 Competencia de proporcionar retroalimentación**



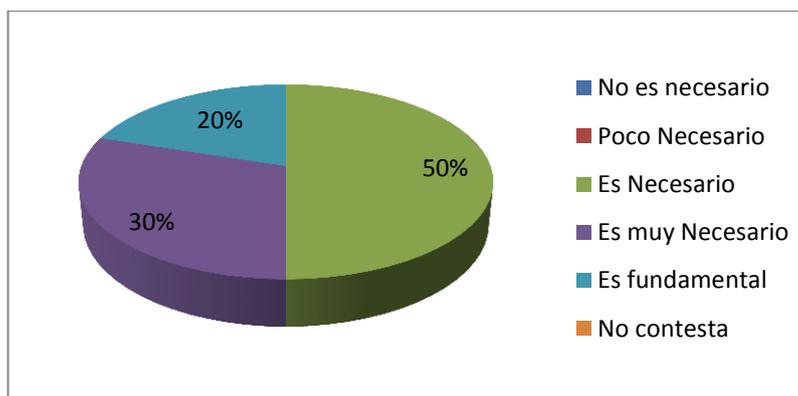
En el área Empresarial, el 70% de directivos determinan que la competencia proporcionar retroalimentación es fundamental; el 20% la consideran que es muy necesaria y el 10% la determinan como necesaria dentro de este contexto.

**Gráfico 19 Competencia de elaboración de informes**

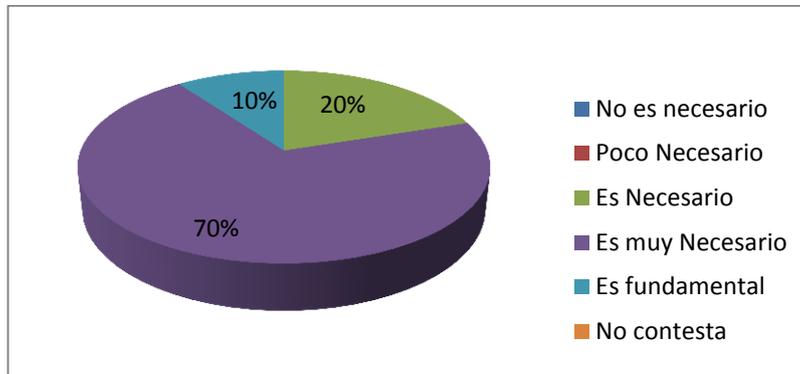


El 70% de los directivos empresariales consideran que la competencia de elaboración de informes es fundamental; el 20% opinan que es muy necesaria y el 10% que es necesaria.

**Gráfico 20 Competencia de diseño de servicio o producto**



El 50% de los representantes consideran que la evaluación de grupo es necesario; el 30% la determinan que es muy necesaria y el 20% la califican que es fundamental en el contexto empresarial.

**Gráfico 21 Competencia de establecimiento de objetivos**

En el contexto empresarial el 70% de los directores califican que la competencia de establecimiento de objetivos es muy necesaria; el 20% la consideran que es necesaria y el 10% que es fundamental.

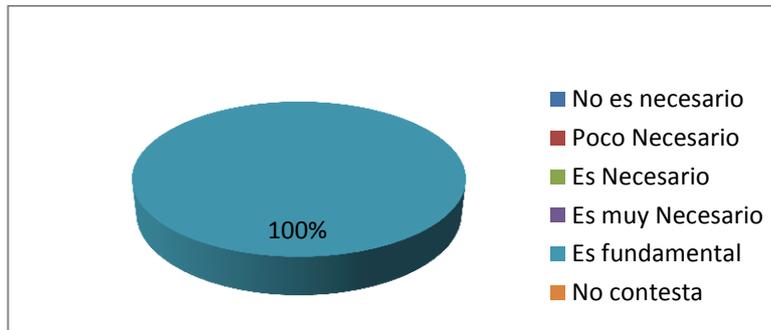
## Competencias en el área alternativa

**Tabla 4 Competencias que un psicólogo requiere para trabajar en el ámbito alternativo.**

<b>Competencias</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Total</b>
Intervención indirecta					5	5
Establecimiento de objetivos				1	4	5
Evaluación Individual				1	4	5
Análisis de valoración				1	4	5
Medida de valoración				1	4	5
Planificación de Valoración				1	4	5
Análisis de necesidades				2	3	5
Intervención directa orientada a la persona				2	3	5
Evaluación de servicio o producto				2	3	5
Evaluación situacional				2	3	5
Proporcionar retroalimentación				2	3	5
Elaboración de informe				2	3	5
Test del servicio o producto diseñado			1	1	3	5
Diseño del servicio o producto			1	1	3	5
Evaluación de grupo			1	1	3	5
Evaluación organizacional			1	1	3	5
Intervención directa orientada a la persona			1	1	3	5
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos				3	2	5
Planificación de la intervención				3	2	5
Implantación de productos o servicios			1	2	2	5

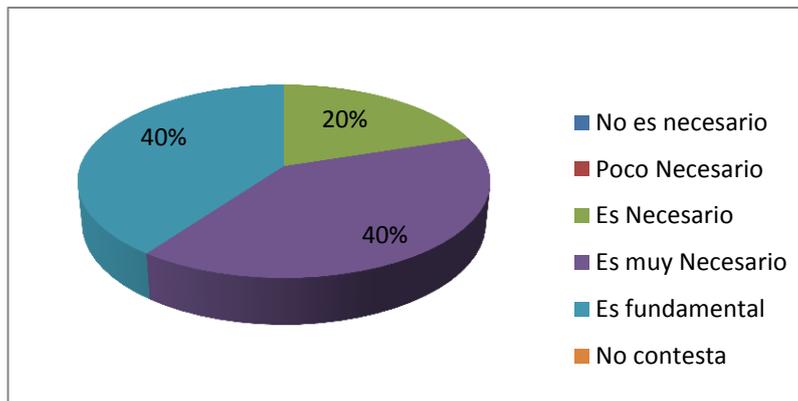
En el campo alternativo cabe destacar que los diferentes representantes tienen una cierta similitud en sus respuestas, tales es así que consideran en forma total el primer lugar; el segundo lo ocupan cinco competencias, el tercero son para seis de igual porcentaje y así solo el último lo ocupa una competencia.

**Gráfico 22 Competencia de intervención indirecta**



El 100% representa que los 5 directores del ámbito alternativo mencionan que la competencia de intervención indirecta es fundamental de requerir el psicólogo para trabajar dentro de su institución.

**Gráfico 23 Competencia de implantación de productos o servicios**



El 40% de representantes consideran que la competencia de implantación de productos o servicios es fundamental; el otro 40% la describen de muy necesaria y el 20% la califican como necesaria en el área alternativa.

### Nichos laborables del psicólogo existentes en la provincia del Cañar.

**Tabla 5 Nichos laborables donde se ubicaría un psicólogo en el área clínica**

<b>Áreas donde necesitaría al Psicólogo</b>	<b>Frecuencia</b>
Departamento Psicológico	2
Atención Integral de adolescentes	1
Consultorio propio dentro del Centro	1
Recursos Humanos	1
Hospitalización	1
Comunidad Terapéutica	1

En el área de salud mental, los representantes expresan que hace falta en el departamento psicológico, mientras que los demás expresan diferentes campos de acción de acuerdo a los objetivos que tienen dentro de este contexto.

**Tabla 6 Nichos laborables donde se ubicaría un psicólogo en el área educativa**

<b>Áreas donde ubicaría al Psicólogo</b>	<b>Frecuencia</b>
Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil	8
Personal Docente	1
Tutorías	1

De los diez rectores de las instituciones en el área educativa, ocho mencionan que se ubicaría al psicólogo en el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.

**Tabla 7 Nichos laborables donde se ubicaría un psicólogo en el área empresarial**

<b>Áreas donde ubicaría al Psicólogo</b>	<b>Frecuencia</b>
Relaciones Humanas	3
Departamento de Gestión del Talento Humano	2
Departamento Administrativo	2
Jefatura de Personal	1
Seguridad Industrial	1
Atención al cliente	1

En el área empresarial podemos apreciar que el departamento que más necesita los servicios del Psicólogo es de Recursos Humanos, seguido por el de Gestión de Talento humano y el departamento Administrativo.

**Tabla 8 Nichos laborables donde se ubicaría un psicólogo en el área alternativa**

<b>Áreas donde ubicaría al Psicólogo</b>	<b>Frecuencia</b>
Área de Psicología	1
Área de Diagnóstico y Evaluación	1
Dispensario Médico	1
Protección de Víctimas y testigos	1
Área Técnico-Deportivo	1

En el área alternativa cada representante menciona la necesidad de ubicar al psicólogo de acuerdo a los objetivos que cada una persigue por lo que podemos notar que los departamentos son distintos en cada institución.

## Necesidades de formación para el psicólogo existentes en la provincia del Cañar

**Tabla 9 Necesidades de formación para el psicólogo en el área clínica**

<b>Funciones que cumpliría el Psicólogo</b>	<b>Frecuencia</b>
Tratamiento psicológico a los pacientes	3
Orientador y motivador de adolescentes	2
Precautelar y fomentar el área terapéutica	2
Apoyo al equipo de salud	1
Coordinación con el personal técnico y pedagógico	1
Laborar con niños y jóvenes con Discapacidad	1
Psicología clínica	1
Formación personal de los adultos mayores	1
Preparar fichas	1
Preparación de actividades lúdicas	1
Contención en caso de inestabilidad emocional	1

Los directivos del contexto Clínico consideran que las funciones que tienen los psicólogos son: el tratamiento psicológico a los pacientes, orientador y motivador de adolescentes y precautelar el área terapéutica.

**Tabla 10 Necesidades de formación para el psicólogo en el área educativa**

<b>Funciones que cumpliría el Psicólogo</b>	<b>Frecuencia</b>
Asistencia Psicopedagógica	4
Mediar conflictos estudiantiles	4
Charlas de Orientación y Motivación	2
Tratar problemas familiares e individuales	1
Integrar el equipo tutorial	1
Vínculo entre docentes ,estudiantes, padres	1
Ayuda en casos especiales (alcoholismo)	1
Orientación Vocacional estudiantil	1

Los Directores de los colegios participantes consideran que la asistencia psicopedagógica y mediar conflictos estudiantiles como funciones que deben cumplir el Psicólogo, dentro del contexto Educativo.

**Tabla 11 Necesidades de formación para el psicólogo en el área empresarial**

<b>Funciones que cumpliría el Psicólogo</b>	<b>Frecuencia</b>
Capacitar al personal para mejorar el servicio y rendimiento en el trabajo	3
Solución de Conflictos	3
Proceso de selección de personal	2
Ayudar a mantener una interrelación entre la vida institucional y la vida personal	2
Reuniones con el personal para mantener la salud mental	2
Participar en la socialización, evaluación y seguimiento de los problemas	1
Mejorar la calidad de vida de los empleados	1

Los representantes del área empresarial mencionan entre las funciones importantes del psicólogo es capacitar al personal para mejorar el servicio y rendimiento en el trabajo y en la solución de los conflictos entre todas las jerarquías de la organización.

**Tabla 12 Necesidades de formación para el psicólogo en el área alternativa**

<b>Funciones que cumpliría el Psicólogo</b>	<b>Frecuencia</b>
Trabajo Social y Educativo	2
Ayuda Psicológica a los miembros	2
Calificar comportamientos en diferentes componentes	1
Brindar las terapias necesarias	1
Conocer los conflictos y sancionar disciplinas	1
Análisis Psicológico de las Víctimas	1
Colaborar en la superación del Impacto Psíquico	1

Los directivos del área Alternativa consideran que el Psicólogo, debe estar capacitado para ayudar en todos los contextos de los que se desarrolla el ser humano, dando prioridad al trabajo social y Educativo como también dar ayuda psicológica a los miembros que forman parte de la entidad.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta Investigación singular se trabaja en el contexto de la provincia del Cañar, se encuentra ubicada en la Sierra ecuatoriana, su capital es Azogues: en donde: la pequeña industria y de manufactura es considerada valiosa fuente de ingresos económicos; los yacimientos de caolín, arcilla, bentonita y carbón, en lugares cercanos a la ciudad de Azogues, que son muy poco explotados; la ubicación geográfica que permite disfrutar de atractivos turísticos que van desde las alturas de los andes hasta el subtrópico del perfil costanero.

El presente estudio se realiza en 35 instituciones de esta provincia en donde los directivos colaboraron satisfactoriamente, en la recopilación de la información y donde se dio la apertura necesaria para el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Los resultados obtenidos son: en el gráfico 1, indica que en las áreas educativa, empresarial y alternativa considera un 100% es decir en su totalidad muy importante la necesidad de tener laborando dentro de estas instituciones al Psicólogo. En el ámbito clínico como se evidencia en el gráfico 2; el 80% de los directores destacaron la labor y la importancia de tener al Psicólogo como parte de su equipo de trabajo ya que son centros que se dedican a dar la mejor atención a sus clientes y entre sus objetivos esta lograr tanto su bienestar físico como emocional.

Es así muy notable el aporte de Ballesteros, (2010); que manifiesta que los Psicólogos profesionales trabajan en diversos contextos incluyendo clínica, educativa, organizacional y otros; para abordar cuestiones de la vida cotidiana y mejorar el bienestar de humanos como individuos, grupos y sistemas sociales. En este contexto el Psicólogo es concebido como aquel profesional en una disciplina que se relaciona con los procesos mentales y sus manifestaciones en los contextos de actividad humana.

Debido a los continuos cambios que sufre la sociedad, ocasionados por factores que ponen en riesgo la estabilidad emocional de las personas en cada una de sus facetas, la presencia del psicólogo en todos los campos se ha ido tornando indispensable es el caso de los centros de salud, colegios, empresas u otros organismos de nuestra provincia, que se preocupan de valorar y tratar al ser humano como se merece buscando siempre su bienestar en su vida laboral y personal.

En el gráfico 3, el 60% de los centros dedicados a la salud tienen laborando al psicólogo dentro de su entidad que aunque los Directores lo consideren importante no lo tienen laborando dentro de su entidad, es porque en el caso de clínicas privadas les falta recursos económicos, en el centro que se dedican a la rehabilitación de personas con capacidades especiales, no tienen un psicólogo dentro pero cuando tienen casos que amerite su presencia, buscan contratar de un profesional que labora fuera de la institución.

Como se puede observar el gráfico 4, el 70% de colegios cuentan con el Psicólogo, es el contexto que da mayor acogida al profesional: a pesar de la necesidad de la presencia laboral del Psicólogo, que demandan los colegios no tienen todos trabajando en su institución a este importante profesional; debido a que sus departamentos correspondientes están reemplazados por Orientadores Vocacionales, que se encargan de realizar las funciones y de satisfacer todas las necesidades del estudiante, que de acuerdo con las opiniones de sus respectivos Rectores, en la mayoría de casos no han dado buen resultado; porque los alumnos no solo tienen problemas académicos sino también, tienen problemas ya sea personales como también familiares.

En el ámbito organizacional, en el gráfico 5, podemos destacar que el 80% no tienen psicólogo, por lo existe una significativa ausencia en las empresas. En este campo se descubrió que sus puestos laborables están ocupados por otros profesionales, que realizan las funciones que las deberían hacer el Psicólogo pero se podría decir que en su totalidad lo desempeñan Administradores de empresas, economistas que se ubican en el departamento del personal o de Recursos Humanos.

En la gráfico 6, nos demuestra que el campo alternativo, el 60% no tienen trabajando al psicólogo dentro de su institución, a pesar que son entidades especiales dedicadas al bienestar de las personas que viven casos difíciles en su vida que necesitan indispensablemente ser tratados psicológicamente para recuperar su estabilidad emocional.

El ámbito Educativo es un campo donde más, se hacen un énfasis, de importancia del trabajo del Psicólogo, debido que estas instituciones dedican sus objetivos, a un grupo de la sociedad; que se convierten en instrumentos; fáciles del cambio científico y moral que día a día sufre nuestro entorno social (Mancero, 2010, p ,68).

De acuerdo a los aporte de Maturana, (2010), señalan que cada día surge más la necesidad del Psicólogo, en los colegios de la Provincia del Cañar; especialmente se hace referencia al alto índice de migración que existe, donde niños y jóvenes están lejos de sus padres, la falta de la presencia paternal o en la mayoría de casos la presencia maternal también, en los hogares esa ausencia de cariño, de comprensión son reemplazados por cosas materiales y los jóvenes buscan refugios en el alcohol, las drogas y ahora son presas fáciles para formar parte de pandillas; donde se sienten protegidos y piensan que les dan la importancia que se merecen.

La inserción laboral del psicólogo en las instituciones clínicas y educativas tiene mayor apertura mientras que en la organizacional y en las alternativas se observa su ausencia; por lo que se evidencia que en las empresas, las funciones que debe realizar este profesional lo hacen otros profesionales, y en las otras instituciones faltan profesionales que adquieran las competencias que se requiere, tal es el caso de los Bomberos, y por otro lado en la Fiscalía, al Psicólogo forense lo contratan de acuerdo a las necesidades que demande el cliente y el caso que lo amerite.

Este estudio brinda la oportunidad de conocer las competencias que requiere el Psicólogo para su inserción laboral en las áreas escogidas, dándonos como resultado en el campo Clínico, según la tabla 1, las competencias se califican en una escala de 0 a 4; considerando como fundamentales según los porcentajes del casillero 4 así: elaboración de informes está en la primera posición según el gráfico 7 que la evidencia con un 70%, planificación de la intervención según el gráfico 8 el 60%, intervención directa orientada a la persona de acuerdo al gráfico 9 con un 60% y proporcionar retroalimentación como se observa en el gráfico 10 también con un 60%.

El campo Clínico integra ciencia, teoría y práctica, para comprender, descifrar y tratar los aspectos intelectuales, emocionales, psicológicos, sociales y del comportamiento humano. El campo de acción es muy amplio ya que abarca todos los desacoples que el hombre tiene con su medio, sus alteraciones en su personalidad, sus problemas de adaptación, sus dependencias, etc. El Psicólogo debe requerir las competencias de comunicación e intervención.

En el campo Educativo, es innegable que todos quienes de una u otra manera se encuentran comprometidos con el proceso educativo, necesitan conocer ciertos principios, fundamentos, técnicas e instrumentos que permitan facilitar el logro en el cambio del comportamiento del alumno para encontrar su bienestar estudiantil y

personal. Según los resultados de esta investigación, las competencias según la tabla 2 que debe adquirir un psicólogo para la inserción laboral en los colegios son: Evaluación de grupo, está calificada como se observa en el gráfico 12 con un 70% de fundamental; intervención indirecta se evidencia en el gráfico 13 con un 60% mientras que en el ámbito clínico se da la importancia con el mismo porcentaje a la intervención directa; planificación de la intervención se muestra en el gráfico 15 con un 60% considerada fundamental que está a la misma escala que la elaboración de informes.

En el campo educativo el psicólogo debe adquirir las competencias de evaluación, intervención, planificación y comunicación.

Toda persona tiene un ámbito donde interactúa. Existe un medio para su realización. Su puesto de trabajo que le permite comunicarse, dar, recibir, abrirse al exterior de una manera profesional y humana.

En el ámbito empresarial, de acuerdo a la tabla 3 las competencias que debe adquirir un Psicólogo para lograr su inserción laboral esta: evaluación individual como indica el gráfico 17, el 70% la consideran fundamental, en el gráfico 18 se observa con un 70% también la habilidad de proporcionar retroalimentación y con el mismo porcentaje esta la elaboración de informes en el gráfico 19. Como señala los gráficos 20 y 21 las competencias que han sido calificadas con los más bajos porcentajes son: diseño del servicio o producto y el establecimiento de objetivos.

En este campo el psicólogo esta encargado de la herramienta más valiosa para el éxito en el mercado laboral, el capital humano y todos los aspectos que ayudan a mejorar el rendimiento en el trabajo, sus competencias deben estar centradas a la evaluación y a la comunicación.

En el área alternativa de acuerdo a la tabla 4, podemos notar que las competencias que debe adquirir; el Psicólogo para su inserción laboral son: ocupando el primer lugar esta la competencia de intervención indirecta, en el gráfico 22, evidenciamos con un 50% calificada de fundamental, con un 40% están: establecimiento de objetivos, evaluación individual, análisis de valoración, medida de valoración, planificación de valoración; además el gráfico 23 da a conocer que la implantación de productos o servicio es la competencia considerada en bajo porcentaje fundamental.

Cada individuo posee potencialidades que disponiendo de alternativas puede ponerlo en práctica. Es una fuerza que posee cada ser humano, que le permite hacer aporte y

dejar huella de su existencia. El psicólogo que sabe de las necesidades de la sociedad, puede recibir una enriquecedora gama de oportunidades para incursionar en el campo laboral, debe adquirir las competencias de intervención, establecimiento de objetivos y evaluación.

En forma general se puede decir que las competencias que debe adquirir un psicólogo para su inserción laboral en las instituciones de la provincia del Cañar en los contextos clínico: la elaboración de informes; educativo: la evaluación en grupo; empresarial: la evaluación individual y en el alternativo: la intervención indirecta.

Ubire y cols, (2009), nos ofrece una perspectiva inductiva, en la Universidad Javeriana de Cali, se hizo una conceptualización de las competencias del psicólogo javeriano a partir de un estudio que se realizó, encontrando que para el ejercicio profesional de estas personas son muy importantes competencias de carácter intelectual como: análisis de información y planeación estratégica; y de carácter interpersonal como: el trabajo en equipo, el establecimiento de relaciones interpersonales y otras como la capacidad de realizar presentaciones orales ante público profesionales y no profesionales.

Como se puede notar la inserción laboral del Psicólogo está fundada en la actualización de las competencias que se adquiere académicamente en los estudios superiores, donde cada universidad busca conocer las demandas de la sociedad y buscar las oportunidades auténticas para de trabajar en cada uno de los contextos participantes, las cuales varían de acuerdo a las necesidades y servicios que tienen cada organización. Las competencias son un instrumento indispensable para que una persona pueda incursionar en el campo laboral en los contextos clínico, educativo, empresarial y alternativo, los hace crecer tanto profesional como humanamente logrando así convertirse en un trabajador único y valioso para su institución.

Todas estas especializaciones y nichos laborales están fundamentadas en la necesidad de adaptarnos mejor a un mundo cambiante, a la especialización y aprovechamiento de los conocimientos sobre la mente, a un concepto de salud más amplio y más profundo y a un interés por la discapacidad y por ser una sociedad más abierta, más inclusiva, más democrática, más eficaz, una sociedad mejor.

En esta investigación se logró conocer nichos laborables existentes en la provincia del Cañar.

En el área Clínica, como señala la tabla 5 se llegó a hospitales, Centros de Rehabilitación física, mental y social, Centros médicos, Fundaciones para niños maltratados y problemas de adicciones, donde cada institución aspira tener su departamento Psicológico, para dar atención integral al adolescente, a las personas con discapacidad y ayudar en el tratamiento de adicciones por medio de la comunidad terapéutica.

En este apartado abarca los lugares de trabajo del psicólogo en el campo clínico, donde se pudo llegar a entidades que se dedican al bienestar de las personas más vulnerables de la provincia del Cañar, poniendo énfasis en un grupo que hoy en día es tomado en cuenta, los niños (as) con capacidades especiales, que a pesar de ser un indispensable la presencia permanente de un psicólogo, no lo tienen como parte del centro, es un nicho laboral que hay que darle la importancia que se merece ya que no se trabaja no solo con los afectados por la discapacidad; sino también con todo su círculo familiar y social.

En el campo Educativo se visitó a los Colegios, y según la tabla 6, se puede observar que los directivos consideran que el nicho laboral para Psicólogos es el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), en algunos casos como personal docente de materias acordes a la Psicología y valores éticos; además puede ser un apoyo en el caso de tutorías.

Campo ocupacional:

- Docencia en las áreas de Psicología y Pedagogía en Universidades, Colegios y otras Instituciones.
- Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.
- Ejercicio privado para atender problemas relativos a educación y aprendizaje.
- Departamento de trabajos de investigación.
- Centros de Educación especial.

El nicho laboral del psicólogo en los colegios es el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, están a cargo de diversos profesionales como psicólogos, pedagogos y psicopedagogos que tienen a su cargo la responsabilidad de organizar y poner en funcionamiento la orientación psicopedagógica; brinda su apoyo a: los procesos de enseñanza / aprendizaje; al plan académica y profesional; al plan de

acción tutorial; a la educación de la atención educativa a la diversidad y apoyo a la formación del desarrollo humano y persona del estudiante (Bisquera,(2008), p, 164 ).

En el área Empresarial de acuerdo a la tabla 7, los nichos laborables del Psicólogo, existentes en el Cañar, el más frecuente es el departamento de Recursos humanos, que en algunas organizaciones lo denominan de Gestión de Talento humano y en algunos casos consideran necesario la presencia de este profesional en el contexto administrativo.

El departamento de Recursos Humanos (RRHH) o de personal desarrolla actividades de gran importancia dentro de una empresa, al encargarse de gestionar y administrar el factor humano. Como menciona Lacalle (2009), las funciones del departamento de recursos humanos es aquel que dirige, organiza, coordina, retribuye y estudia las actividades de los trabajadores de una empresa, varía de acuerdo al tamaño de la misma.

Poco a poco las empresas han ido valorando el factor humano y han ido implantando la gestión de recursos humanos dedicados: a la selección de personal, motivación a los empleados, valoración de puestos de trabajo, gestión de remuneraciones, prevención de riesgos laborales. Además se encarga de la contratación del personal, de la nómina y seguros sociales; control de infracciones y sanciones; y por último extinción de contrataciones.

En el área Alternativa, como se observa en la tabla 8 los nichos laborables del psicólogos son diferentes ya que tiene objetivos que persiguen son distintos así tenemos: en lo Bomberos se considera la Psicología de Emergencias, en el caso de la Fiscalía se opta por Psicólogos Forenses en la protección de víctimas y testigos, en la Federación Deportiva se necesita Psicólogos Deportivos, en el campo técnico deportivo, en el centro de rehabilitación social en el departamento de evaluación y diagnóstico.

Los nichos laborales del psicólogo forense, Aristizabal y Amar, (2010) lo determinan:

- Departamento de evaluación y diagnóstico.
- Asesoramiento a los órganos judiciales en cuestiones propias en su disciplina como en:  
Derecho de familia

Derecho civil  
 Derecho penal  
 Derecho laboral  
 Psicología relacionada con menores.

- Departamento de intervención
- Departamento de supervisión
- Departamento de Investigación
- Departamento de victimología.

La psicología del deporte es la que se encarga de fomentar la relación más interactiva entre la participación en los deportes y la actividad física y los factores síquicos y emocionales (Richard, H. 2009).

Weinberg y Gould (2010), definen los siguientes nichos laborales:

- Departamento de Orientación psico-fisiológica de los deportistas.
- Orientación socio-psicológica: el ambiente y las características del deportista determinan su conducta.
- Asesoramiento cognitivo- conductual: la conducta está determinada tanto por el ambiente como por factores cognitivos; en tanto que los pensamientos y la interpretación juegan un papel importante en el éxito o fracaso del deportista.

En la provincia del Cañar, la psicología forense es muy necesaria ya que existe más de una organización que requiere tener al profesional a su servicio, para mejorar el bienestar

Para la inserción laboral en cualquier ámbito, lo que tiene que ir concatenado son las necesidades que tiene la empresa y las competencias que posee el profesional, de tal manera que el desempeño laboral sea efectivo y duradero. Por medio del programa de investigación se consiguió conocer las necesidades de formación para el psicólogo detectada por las instituciones así tenemos:

Dentro del área Clínica de acuerdo al tabla 9, las funciones que cumpliría el psicólogo son: orientador y motivador de adolescentes; formación personal de adultos mayores; trabajar con personas con discapacidad y con sus familias; y precautelar la salud mental de los pacientes.

En el contexto Educativo, como observamos en el tabla 10, el psicólogo es necesario como parte del colegio para: asistencia psicopedagógica; para mediar los conflictos estudiantiles; charlas de orientación y motivación; integrar el equipo tutorial; crear vínculos entre docentes, estudiantes y padres.

De acuerdo con Bernard, (2008), en el campo de la educación, el psicólogo se dedica a los siguientes aspectos:

- Detección y diagnóstico de necesidades educativas especiales.
- Diseño de programas de intervención y asesoría en la prevención de problemas que interfieren en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.
- Planificar, coordinar y evaluar el proceso educativo.
- Aplicar los principios de análisis conductual en la adquisición y mantenimiento y modificación de las conductas escolares.
- Planificar, realizar y asesorar investigaciones psico-educativas en el contexto de la ciencia y de la realidad social e institucional.
- Promover y orientar una práctica educativa transformadora en el ámbito de las relaciones maestro-alumno, método-contenido, enseñanza-aprendizaje.

La función del psicólogo cada vez es más amplia en el ámbito educativo, no solo se dedica la parte pedagógica de los estudiantes sino también debe preocuparse de su parte psicológica, analizar su comportamiento en todos los ámbitos que le rodean tanto personal como familiar.

Dentro del área Empresarial, y como señala el tabla 11, las funciones del Psicólogo están dirigidas a capacitar al personal para mejorar el servicio y el rendimiento; solucionar conflictos dentro de la institución, ayudar a mantener una interrelación entre la vida institucional y personal; proceso de selección de personal.

En el tabla 12 observamos que las funciones del Psicólogo dentro del área Alternativa son: en el caso de los bomberos se considera que el profesional debe ayudar a colaborar en la superación del impacto psíquico relacionado un porcentaje considerable con la psicología clínica; en el campo judicial debe analizar el aspecto psicológico de víctimas, testigos y culpables; y en ámbito deportivo calificar los comportamientos del deportista en sus diferentes componentes.

Estos son nuevos nichos laborales del psicólogo existentes en la provincia del Cañar como son los dedicados a la Psicología Forense, Psicología del Deporte.

La psicología forense es la que se dedica al estudio de las bases psicológicas de la imputabilidad del encausado, la medida terapéutica o el tratamiento más adecuado de la víctima interesarán, las secuelas del delito, del testigo el estudio de la credibilidad del testimonio y la evaluación de cualquier extremo psicológico, que sirva como elemento probatorio de las tesis de la defensa o acusación. (Urra J, 2007).

La Psicología del deporte es una ciencia apasionante dedicada al mejoramiento tanto del rendimiento deportivo como de los aspectos sociales y psicológicos del enriquecimiento humano. Esta es la definición fácil de comprender que muestra con claridad la relación más interactiva entre la participación en los deportes y la actividad física y los factores síquicos y emocionales (Richard, H. 2009).

El Psicólogo es un profesional indispensable e importante en cada una de las instituciones en los diferentes contextos, su esencial arma están en adquirir las competencias necesarias para poder ocupar el puesto laboral con mucha eficacia y éxito, como se pudo comprobar la Universidad Técnica Particular de Loja ofrece a la sociedad profesionales de Psicología, bien preparados a incursionar en el mundo laboral en las áreas clínico, educativo y empresarial.

## CONCLUSIONES

Con este estudio podemos llegar a la conclusión: que la necesidad de un psicólogo es muy importante dentro de las instituciones existentes en el Cañar, en las áreas: Clínica, Educativa, Organizacional y en las alternativas.

En el campo clínico las competencias que debe adquirir un Psicólogo son: elaboración de Informes, planificación de la Intervención, intervención directa orientada a la persona, proporcionar retroalimentación y evaluación individual: en general deben estar orientados a la comunicación, a la intervención y evaluación.

En el campo Educativo las competencias que debe adquirir un Psicólogo son: evaluación en grupo, intervención Indirecta, planificación de la Intervención, elaboración de informes y test del servicio o producto diseñado; deben estar dedicados a la evaluación, intervención y comunicación.

En el campo Organizacional las competencias que debe adquirir el Psicólogo son: evaluación Individual, proporcionar retroalimentación, elaboración de informes, evaluación al grupo y análisis de la valoración; con lo que se puede decir que el profesional debe estar preparado en el campo de la evaluación y comunicación

En las instituciones alternativas las competencias que deben adquirir el psicólogo son: Intervención indirecta, establecimiento de objetivos, evaluación Individual, análisis de la valoración y medida de la valoración.

Los nichos que dan mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo son: los dedicado a velar por la salud mental están los departamentos Psicológicos, en el contexto educativo el 80% de rectores señalan que el nicho que requiere el trabajo de un psicólogo es el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE) o llamado también Consejo de .Orientación y Bienestar Estudiantil (COBE).

En el campo empresarial existe la necesidad del psicólogo en el departamento de Relaciones Humanas, el de gestión de talento humano como también consideran los directivos en el ámbito administrativo; pero es el contexto en el que no cuentan con este profesional dentro de sus instituciones.

Los nichos existentes en el área alternativa varían de acuerdo a los objetivos que persigue la institución descubriendo así que en el caso de los bomberos el departamento de emergencia, en la fiscalía: el área de protección a víctimas y a testigos; en la federación deportiva en el área técnico- deportivo, en la cárcel el departamento de evaluación y diagnóstico.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Las recomendaciones para los próximos trabajos de investigación serian que la población sea más amplia, es decir que los instrumentos se les aplique no solo a Directores sino también a los trabajadores; para así conocer diferentes puntos de vista; logrando así descifrar si los superiores en realidad saben la necesidad de sus trabajadores.
- ✓ Emplear más instrumentos para obtener mayor información.
- ✓ Plantear titulaciones que sean más específicas de acuerdo a lo solicitado por las instituciones.
- ✓ La Universidad ofrezca especialidades en las áreas: clínica, educativa y empresarial.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2009). Diccionario de Competencias de Trilogía. Buenos Aires, Granica.
- Arango, C. (2006). Psicología Comunitaria de la convivencia. Colombia: Editorial Universidad del Valle.
- Aristizabal, E, Amar J. (2010). Psicología Forense estudio de la mente criminal. Colombia: Uninorte.
- Ballesteros, B. González, A. Peña T. (2010). Competencias Disciplinarias y profesionales del Psicólogo en Colombia. Colombia: ICFES
- Bencomo, T. (2009). El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 7, 30-31.
- Bernard, I. (2008). Manual de Orientación Vocacional. Chile: Alfa.
- Blanco, A. (2009). Desarrollo y Evaluación de Competencias en Educación Superior. España, NARCEA, S. A.
- Carvajal, G. (2010). Integración Socio-laboral de las personas con Discapacidad. Ecuador.
- Carvajal, M. (2010). Visión prospectiva de la Educación Superior desde la perspectiva de las competencias laborales.
- Fernández, E. (2010). Administración de empresas, un enfoque interdisciplinario. España: Paraninfo.
- García Fraile, J.A. (2009). Estrategias didácticas para formar competencias. Lima: AB Representaciones Generales.
- Giner, F,(2010). Como crear y hacer funcionar una empresa. Madrid: ESIC.
- Herrera, A, Restrepo, M, Uribe, A, López, C. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. Revista Diversitas-Perspectivas en psicología, 5(2), 241-245.

Manchero, M, (2010), Ecuador efectos de la migración en los resultados educativos. Pontificia. Universidad Católica del Ecuador.

Marco, B (2008). Competencias Básicas Hacia un nuevo paradigma educativo. España, Narcea.

Oblitas, L. (2010). Psicología de la salud y calidad de vida. México, Lengage Learning Editores S,A.

Porret, M. (2010). Gestión de Personas. Madrid, ESIC.

Proyecto Tuning. Area de Psicología. Mayo 20 de 2011.

[http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:Y9TmLfYQ5cJ:tuningal.org/es/publicaciones/doc\\_download/22-presentacion-del-grupo-de-psicologia+Proyecto+tuning+2011+de+psicologia&hl=es&gl=ec&pid=bl&srcid=ADGEE](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:Y9TmLfYQ5cJ:tuningal.org/es/publicaciones/doc_download/22-presentacion-del-grupo-de-psicologia+Proyecto+tuning+2011+de+psicologia&hl=es&gl=ec&pid=bl&srcid=ADGEE)

Rábago, L (2010). Gestión por Competencias. España, Netbiblo.

Richard, H. (2009). Psicología del Deporte conceptos y sus aplicaciones. España, Editorial Médica Panamericana S.A.

Sescovich, S. (2009). Gestión de Personas. Un Instrumento para humanizar el trabajo. Librosenred.

Torres,G. (2011). Competencias de los Psicólogos en Colombia y en el mundo. Colombia.

Tobón, S. (2010). Formación integral y aprendizaje de las competencias. Bogotá: ECOE.

Universidad del Azuay. Escuela de Psicología. [http://www.azuay.edu.ec/estudios/psico\\_clinica.htm](http://www.azuay.edu.ec/estudios/psico_clinica.htm)

Urra, J. (2007). Tratado de la Psicología Forense. España, Siglo Veintiuno Editorial S.A.

Uribe, A; Aristizabal, A; Barona, A; López, C. (2009). Competencias laborales del Psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. Psicología desde el caribe, 23, 21-45.

Weinberg, R, Gould, D (2010). Fundamentos de la Psicología del Deporte y del ejercicio físico. España: Médica Panamericana.

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
La Universidad Católica de Loja

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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN		
FECHA		
CIUDAD		
CARGO EN LA INSTITUCIÓN		
DEPARTAMENTO		
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN		
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( )

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

SI	
NO	

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

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

Otro (indique):

---



---

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

Otro (indique):

---



---

Si usted contestó que sí es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					

DESARROLLO					
7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
8. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	

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

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

---



---



---

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

**CERTIFICADOS**  
**DEL**  
**AREA CLINICA**

**CERTIFICADOS**  
**DEL**  
**AREA EDUCATIVA**

**CERTIFICADOS**  
**DEL**  
**AREA EMPRESARIAL**

**CERTIFICADOS**  
**DEL**  
**AREA ALTERNATIVA**