



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

*“IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS
REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS ÁMBITOS CLÍNICOS
EMPRESARIAL, Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR*

Investigación Previa a la
obtención del título de
Licenciado en Psicología

Autor: Sonia Maribel Armijo Moreta

Director de Tesis: Lic. Julio Cesar Alvarado Chamba

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

CENTRO UNIVERSITARIO: San Rafael - Quito

Quito – Ecuador

Mayo - Octubre 2011

CERTIFICACIÓN

Dra. Alicia Costa Aguirre, Mgs.

TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

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

.....

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

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Sonia Maribel Armijo Moreta declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Sonia Maribel Armijo Moreta

171151007-1

AUTORÍA

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

Sonia Maribel Armijo Moreta

171151007-1

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi sincero agradecimiento desde lo profundo de mi corazón, primero a mi padre Dios que me dio la vida y a la Universidad Técnica Particular de Loja, que me dio la oportunidad de empezar y terminar con un sueño y una meta propuesta en mi vida.

Agradezco a la Dra. Alicia Costa, distinguida profesora de la Universidad técnica de Loja y tutora de esta tesis por su inagotable apoyo y paciencia, quisiera agradecer a los directores de esta tesis Lic. Julio Alvarado y Lic. Pablo Galarza que han hecho posible esta investigación sea culminada.

También mis agradecimientos para los miembros de la Facultad de Psicología de la UTPL, Profesores, Doctorandos y Personal Administrativo.

Muy agradecida con la participación de las personas e instituciones en nuestro país Ecuador que han facilitado con su tiempo para las encuestas y que este trabajo llegue a un feliz término.

El camino no ha sido fácil, teniendo la responsabilidad como madre, esposa y empresaria, me ha costado noches sin dormir, días con lágrimas en mis ojos y con deseos de dejar todo. La frase que siempre me animo es "La clave del éxito es la Perseverancia", en el transcurso de este caminar se presentaron obstáculos y lo he visto como una oportunidad para alcanzar mis objetivos en los diferentes ámbitos de mi vida.

Considero esta tesis como una de las etapas culminadas de mi formación académica, y que me fortalece y me inspira para seguir adelante.

DEDICATORIA

Mi tesis dedico con todo mi amor y cariño:

A mi señor Jesús, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo y la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa y por concederme la virtud de la perseverancia y ayudarme vencer el miedo.

A mis preciosas hijas Katherine y Evelyn, que su precioso tiempo de niñas se los he robado, esas horas me han dedicado ayudándome en la oficina y casa, me han apoyado con sus frases de ánimo, "Usted puede mamita", "siempre lo ha hecho bien" "le queremos mamita", "usted es la mejor mamita, es un ejemplo para nosotras" ¡gracias mis amores las amo!

"Peques" son fuente de mi inspiración para seguir adelante con mis estudios, son el mejor ejemplo, tu Katherine con el don que Dios te concedió de ser una pintora y Evelyn por tocar el violín tan bello, y por tener las mejores notas en el colegio, y por ser mis hijas.

A mi preciosa mamita que está en el cielo, y que me dejo a mis 15 años, y desde allá me ha guiado para seguir y cumplir mis sueños y metas ¡te amo mamita! Ocupas un lugar especial en mi corazón.

A mi amado esposo también le dedico por su apoyo y comprensión en mis estudios, ¡te amo Freddy! Porque has podido soportarme, horas y días de no estar presente en nuestra empresa, por llegar a la cama a media noche ¡mil gracias amor!

A mi hermana Carmen y Dora que siempre me llaman para animarme de seguir adelante, ¡las quiero mucho!

Gracias a mis amigas que desde la distancia han estado pendientes de mí, ¡las recuerdo siempre!

A mis hermanos en Cristo por orar siempre por mí, ¡bendiciones!

INDICE

Carátula del informe de tesis.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos de tesis de grado	iii
Autoría.....	iv
Agradecimientos.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	1
Introducción.....	2
Marco Teórico.....	5
Metodología.....	36
Resultados.....	43
Discusión.....	84
Conclusiones y Recomendaciones.....	97
Bibliografía.....	101
Anexos.....	106

RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja atenta por mejorar la calidad de sus egresados inicia la investigación sobre la identificación de las competencias profesionales de los psicólogos y su inserción laboral en ámbitos Clínico, Educativo y Organizacional, además de reunir información verídica que permita ayudar a explicar la situación laboral de los mismos, así como de evaluar necesidades de formación específica importantes para actualizar sus estudios de pregrado.

La presente investigación está relacionada con la inserción laboral del psicólogo en las instituciones del país, y tiene como objetivo caracterizar las competencias de los mismos que definen los principales modelos nacionales, para analizarlas y plantear un modelo de competencias del psicólogo ecuatoriano. El método utilizado fue la encuesta y análisis de la identificación de los resultados obtenidos en la misma, con la finalidad de identificar las competencias que las instituciones necesitan del psicólogo para su inserción laboral, y su desempeño en las instituciones. Además de conocer nuevos nichos laborales.

Para ello se recoge información inserto en las instituciones de estudio donde se desempeña el personal de la psicología, con la aplicación de instrumentos que la Universidad nos facilito para una adecuada recolección de datos, lo cual se accedió interrelación con la población investigada. Con el objetivo fundamental de Identificar las competencias de los psicólogos requeridas por las organizaciones del Ecuador en tres ejes Clínico, Empresarial, y Educativo.

Como conclusión, se estableció con mayor relevancia en tales competencias en las Instituciones Educativas, el Psicólogo es considerado "El alma de la Institución" seguido de lo espiritual. Se conformo una muestra de, 13 instituciones en Salud Mental, 12 Educativas, 11 Empresariales y 7 Alternas, a partir de los resultados y el análisis realizado, se encontraron diferencias entre las apreciaciones dadas por los Directivos de las instituciones respecto a las competencias en cada área aplicada, y se logro ratificar la especificidad de las competencias, de acuerdo al ámbito.

De igual forma se puede afirmar que son competencias genéricas las expuestas en la investigación para los profesionales en psicología, de las cuales se hallaron similitudes respecto a las percepciones de los empleadores.

INTRODUCCIÓN

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

La inserción laboral, es una de las preocupaciones de todos los individuos una vez que han culminado sus estudios profesionales. Las sociedades de todos los países orientan sus esfuerzos de planificación en función de generar puestos de trabajos o de impulsar el emprendimiento de su fuerza laboral, para que puedan generar empleos que se relacionen con sus necesidades más apremiantes. De Estos análisis pueden determinar las tendencias de formación de profesionales y la creación de políticas públicas que impulsen la creación de empleos. Nuestro país está ingresando en esta tendencia, la misma que ya es una realidad en muchos países del primer mundo, a través de los procesos de planificación a largo y mediano plazo, el estado está definiendo un proceso en el cuál, todas las instituciones de educación superior debemos incursionar, para adecuarnos a las metas planificadas.

La situación a nivel internacional, tiende a la evaluación de la calidad de la formación superior, y a establecer estándares que permitan disminuir las brechas entre las universidades de diversos países pero procurando que todas mejoren y cumplan dichos estándares, el proceso ha iniciado, es cuestión de tiempo para que en Latinoamérica se empiece a revolucionar el ámbito universitario. Un ejemplo de lo que ha sido la tendencia a homogeneizar los estándares de calidad, es el “espacio de convergencia Europea de educación superior” o también conocido como “procesos de Bolonia”, mediante el cual los países de la Unión europea han homogenizado sus titulaciones de pregrado, postgrado y doctorados. Las diferentes agencias de evaluación y acreditación de los estados europeos, consideraron que uno de los indicadores de calidad de la educación superior es el nivel de inclusión de los profesionales graduados desde cada institución de educación superior en el mercado laboral de sus respectivos países (Alvarado J. Bustamante. 2010).

En el 2004 la Universidad Técnica Particular de Loja realizó la investigación “El rol del psicólogo en el siglo XXI” en donde se realizó una autoevaluación de las competencias

del psicólogo para el desempeño del mismo en la actualidad (Buele M, Chamba J. 2004).

Las competencias adquiridas por los profesionales son factores primordiales en la actualidad para poder desempeñar un cargo o puesto de trabajo, además de ser implementadas formalmente en las organizaciones a la hora de realizar la contratación de personal. Estas competencias se encuentran planteadas normalmente por las organizaciones de acuerdo a los requerimientos del puesto o departamento dentro de la misma.

El nuevo contexto socio-político de nuestra nación, implicará cambios importantes en las universidades, con la finalidad de garantizar la calidad de formación de sus profesionales, la creación de conocimiento científico y la promoción del desarrollo nacional, respondiendo a las actuales exigencias del mercado laboral para la inserción de los profesionales dentro de las organizaciones: teniendo en cuenta que el principal recurso de un país es su gente. Nuestra universidad y escuela de psicología conscientes de esta tendencia nacional y mundial, ha decidido evaluar su impacto social, a través de la identificación de las necesidades de las organizaciones para los psicólogos en cuanto a sus competencias profesionales, lo que se busca es específicamente conocer la visión de las organizaciones con respecto a la psicología, su campo laboral actual, y su demanda para estos. (Alvarado J. Bustamante B. 2010).

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación, se plantea como objetivo general en caracterizar la identificación las competencias de los psicólogos requeridas por las organizaciones del Ecuador en el ámbito clínico, empresarial, y educativo y como objetivos específicos: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones, conocer los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo, conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

Respecto a la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador, se encontró que 100%, corresponde a las entidades Alternas, y Educativas. Cabe resaltar que el 92%, es necesario en el ámbito Clínico. Y con un 91% para el área Empresarial.

En términos generales, concluimos que la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador es muy importante y necesaria en los tres ámbitos Clínico,

Educativo y Empresarial. Se obtuvo también datos positivos en lo que se refiere a conocer las competencias de los psicólogos del país.

Se recomienda continuar desarrollando investigaciones, donde se deben tomar en cuenta la evaluación objetiva de las competencias básicas del psicólogo diferenciadas por aéreas, Clínica, Educativa y Empresarial. En esta investigación solo se realizó un relevamiento desde el punto de vista de las competencias genéricas del psicólogo. Se les motiva a seguir investigando el cumplimiento de la formación de competencias específicas de los psicólogos en el Ecuador. En mi experiencia en las instituciones antes expuestas, he identificado que en mi país, existe generosidad para compartir información, siendo una de mis experiencias inolvidables haber compartido con muchos directivos de las organizaciones, donde me han entregado la información con ética y profesionalismo para obtener los resultados verídicos buscados en el lapso de dos meses consecutivos.

MARCO TEÓRICO

EL TRABAJO

a.- Visión social y económica del trabajo

✓ El trabajo y su visión social:

El trabajo, una de las categorías centrales de la sociología, puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que o bien trabaja para vivir o vive del trabajo de los demás.¹

Cada formación social desarrolla un tipo específico de relaciones sociales para atender la actividad laboral que impacta decisivamente en las características de cada sociedad y en la cultura y forma de vida de sus habitantes. La constitución misma de la humanidad como especie social está vinculada al desarrollo de relaciones cooperativas en el trabajo. Por otra parte el conflicto social derivado de las relaciones laborales es una de las cuestiones más atendidas por la Sociología.²

Los actuales debates en torno al concepto de trabajo no siempre han planteado con claridad algunos de los rasgos centrales que dicho concepto adopta en la tradición de teoría social crítica que se inicia con Marx.

Pues, en efecto, toda una serie de trabajos informales y/o no mercantiles caen fuera de los mecanismos de integración sistémica: así ocurre con el trabajo doméstico-familiar de las mujeres, el voluntario o social, los grupos de autoayuda, la autoproducción, el autoconsumo y la autorreparación, el intercambio informal de bienes y servicios, o incluso determinadas profesiones

✓ Trabajo en términos económicos

¹ Enric Sanchis, Trabajo y paro en la sociedad postindustrial, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pag. 17

² Godio, Julio (2001), *Sociología del trabajo y política*, Buenos Aires. 2008

En términos económicos se hace referencia al trabajo como toda actividad realizada por un individuo, aplicada a la producción de bienes y servicios, para obtener a cambio un salario o precio por el mismo, previamente pactado dentro de un marco legal, estructurado por el mercado laboral.³

Trabajo, en economía, es la medida del esfuerzo hecho por seres humanos. Según la visión de la economía neoclásica-, uno de los tres factores de producción, junto con la tierra y el capital.

El sistema económico de las sociedades modernas viene a institucionalizar la lógica propia de la actividad laboral, la que de alguna manera le es más «adecuada».

b.- La inserción laboral

El concepto de inserción laboral ha tenido gran aceptación en el marco del empleo en numerosas ocasiones identificamos la inserción laboral con el logro de una ocupación y es habitual ver en relación directa entre salida del desempleo e inserción.⁴

Las medidas actuales para el empleo no buscan solo ocupación sino la calidad de inserción como un medio fundamental para incrementar la competitividad.

Durante las últimas décadas se ha observado un auge importante en el estudio de los procesos de inserción laboral y social de los jóvenes adultos, desde el momento en que la orientación profesional ha sido reconocida como una estrategia clave en el marco de actuaciones dirigidas a favorecer la inserción/inclusión o, lo que, es lo mismo exclusión laboral y social

La relación que existe entre la formación profesional y la inserción laboral está determinada por las competencias de dicha formación y las que son demandadas por el mercado laboral.

Si consideramos a la formación profesional permanente y a la inserción profesional como un proceso que presenta una secuencia lógica encontraremos que entre ambas

³ Ruiz, Gonzalo. *Concepto De Trabajo*. 2005. [<http://cangurorico.com/2009/02/concepto-de-trabajo.html>]

René Pedroza Flores - 2008 - 255 pág. Inserción laboral y trayectorias vitales del egresado
books.google.com

⁴ Trinidad, María. (2009) Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción laboral. P. 6

sucedan eventos que determinan la vida adulta. Por tanto nos estamos refiriendo a un determinado grupo de la población los jóvenes.

¿Qué es la inserción laboral?

Se trata de un proceso compuesto por diferentes actividades encaminadas a la consecución/creación de empleo y que conlleva la búsqueda activa del mismo. Por ello, será fundamental tener en cuenta las capacidades, formación y condicionantes del individuo. Se centra en:⁵

- Proporcionar destrezas.
- Experiencias laborales.
- Proporcionar técnicas y conocimientos en el desarrollo de la iniciativa y la autonomía.

El concepto de Inserción laboral se puede considerar sinónimo del de Inserción sociolaboral, ya que los dos se orientan al funcionamiento de la persona en los entornos social y laboral. Así pues, la inserción laboral o socio laboral, abarca desde la cobertura de las necesidades básicas la formación (donde también se incluye el aprendizaje o la recuperación de las habilidades sociales); la búsqueda y consecución de un trabajo, así como su mantenimiento, hasta su incorporación a otro tipo de actividades (culturales, artísticas, manipulativas, deportivas, etc.).

Los planos de inserción, integrarán de manera flexible tres aspectos: Formativo, Psicosocial y Laboral, que interactúan en la formación para la inserción laboral.

- **Formativo:** Centrado en el dominio de contenidos técnicos, conocimientos y habilidades propias de la formación básica y pre ocupacional.
- **Psicosocial:** Enfocado a la recuperación de habilidades sociales y refuerzo de la personalidad. Ayuda a conductas desestructuradas y a comportamientos desviados de las normas sociales.

⁵ René, P Flores (2008) Inserción laboral y trayectorias, p. 255

- **Laboral:** Centrado en conocer y aprender las dinámicas del mercado de trabajo y los mecanismos propios de los sistemas de trabajo. Para conseguirlo, es necesario el contacto intenso y directo con centros de trabajo y empresas colaboradoras.

¿Qué es diagnóstico para la inserción?

El diagnóstico para la inserción tiene como objetivo ayudar y asistir a las personas para poder hacer frente a las exigencias sociales que plantea el ingreso al mercado del trabajo, desde los comienzos en la preparación para incorporarse a la vida activa pasando por la exploración del mundo profesional, la inserción y adaptación al primer empleo, los reajustes que se ocasionan en la vida profesional despido, abandono, nueva búsqueda de trabajo y los reajustes en los roles vitales profesionales motivados bien por los propios roles bien por situaciones laborales.⁶

Este proceso conlleva analizar variables, interpretarlas, combinarlas en un esquema lógico y establecer planes de acción. Una de estas variables por lo general necesita substrato psicológico.

c.- La organización

Organización es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue.⁷

- **Elementos del concepto de Organización**

Los elementos básicos del concepto son:

- ✓ **Estructura.** La organización implica el establecimiento del marco fundamental en el que habrá de operar el grupo social, ya que establece la disposición y la correlación de funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr los objetivos

⁶ Revista electrónica de investigación psicoeducativa, N 11 Vol.5 (1) ,2008 ISSN: 1996-2095 PP. 103-124

⁷ Castro, Jesús. (2009) Programa de tutoriales de psicología.
[http://sistemas.itlp.edu.mx/tutoriales/procesoadmvo/tema3_1.htm]

- ✓ **Sistematización.** Esto se refiere a que todas las actividades y recursos de la empresa deben de coordinarse racionalmente a fin de facilitar el trabajo y la eficiencia.
- ✓ **Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades.** Organizar implica la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones a fin de promover la especialización. Jerarquía. La organización, como estructura, origina la necesidad de establecer niveles de responsabilidad dentro de la empresa.
- ✓ **Simplificación de funciones.** Uno de los objetivos básicos de la organización es establecer los métodos más sencillos para realizar el trabajo de la mejor manera posible.

Así, podemos decir que la organización es el establecimiento de una estructura donde habrá de operar un grupo social, mediante la determinación de jerarquías y la agrupación de actividades, con el fin de obtener el máximo aprovechamiento posible de los recursos y simplificar las funciones del grupo social.

- **Principios de la Organización**

Hay nueve principios que dan la pauta para establecer una organización racional.⁸

- ✓ **Del objetivo**

Este principio se refiere a que todas las actividades establecidas en la organización deben estar relacionadas con los objetivos y propósitos de la empresa. Esto nos dice que la existencia de un puesto solo es justificable si sirve para alcanzar los objetivos establecidos y no se deben hacer gastos innecesarios en puestos que no contribuyen en nada a lograr los objetivos.

- ✓ **Especialización**

Este principio afirma que el trabajo de una persona debe limitarse, hasta donde sea posible, a la realización de una sola actividad. El trabajo se llevará a cabo más fácilmente si se subdivide en actividades claramente relacionadas y delimitadas.

⁸ Zandomeni, Norma , La Organización Empresarial p. 321

Mientras más específico y menor sea el campo de acción de un individuo, mayor será su eficiencia y destreza.

✓ **Jerarquía**

Este principio se refiere a la necesidad de establecer centros de autoridad de los que emane la comunicación necesaria para lograr los planes, en los cuales la autoridad y la responsabilidad fluyan en línea clara e interrumpida, desde el más alto ejecutivo hasta el nivel más bajo. Este principio establece que la organización es una jerarquía.

✓ **Paridad de autoridad y responsabilidad**

Esto se refiere a que a cada grado de responsabilidad debe corresponder el grado de autoridad necesario para cumplir dicha responsabilidad. Por ejemplo, no se le puede hacer responsable de un trabajo a una persona, sino se le otorga la autoridad para poder realizarlo; y de igual manera, no se le puede dar autoridad a un empleado, sobre determinado trabajo, sino se le hace responsable por los resultados.

✓ **Unidad de mando**

Este principio establece que al determinar un centro de autoridad y decisión para cada función, debe asignarse un solo jefe; y los subordinados no deberán reportar más de un superior porque si el empleado recibe órdenes de más de un solo jefe, esto solo le ocasionara confusión, ineficiencia y fuga de responsabilidad.

✓ **Difusión**

Este principio nos dice que las obligaciones de cada puesto que cubren autoridad y responsabilidad, deben publicarse y ponerse por escrito, a disposición de todos los miembros de la empresa que tengan relación con dicha autoridad y responsabilidad. Por otra parte la relación de labores no debe hacerse con demasiado detalle.

✓ **Amplitud o tramo de control**

Debe haber un límite en cuanto al número de subordinados que deben reportar a un Ejecutivo, de manera que este pueda realizar sus funciones con eficiencia.

Lyndall Urwick dice que un gerente no debe ejercer autoridad directa a más de cinco o seis subordinados, con el fin de asegurar que no esté sobrecargado y pueda, en determinado momento, atender funciones de mayor importancia.

✓ **De la Coordinación**

Siempre deberán mantenerse en equilibrio las unidades de una organización. El administrador debe buscar el equilibrio adecuado en todas las funciones

✓ **Continuidad**

La empresa debe mantenerse, mejorarse y ajustarse constantemente.

• **Etapas de la Organización⁹**

- ✓ **División del trabajo:** Es la separación y delimitación de las actividades con el fin de realizar una función con la mayor precisión, eficiencia y mínimo de esfuerzo, dando lugar a la especialización y perfeccionamiento del trabajo.
- ✓ **Jerarquización:** se refiere a la disposición de funciones por orden de rango, grado o importancia.
- ✓ **Departamentalización:** es la división o agrupamiento de las funciones y actividades en unidades específicas con base en su similitud Descripción de funciones, actividades y responsabilidades: es la recopilación ordenada y clasificada de todos los factores y actividades necesarias para llevar a cabo el trabajo de la mejor manera.
- ✓ **Coordinación.**-Se refiere a sincronizar y armonizar los esfuerzos, las líneas de comunicación y autoridad deben ser fluidas y se debe lograr la combinación y la unidad de esfuerzos bien integrados y balanceados en el grupo social.

⁹ Carbó. Esteve (2008) Manual de Psicología Aplicada a la Empresa: Psicología de la organización - Pag.95

d.- Tipos de Organización¹⁰

Organización Lineal o Militar: Se caracteriza porque la actividad decisional se concentra en una sola persona, quien toma todas las decisiones y tiene la responsabilidad básica del mando, el jefe superior asigna y distribuye el trabajo a los subordinados, quienes a su vez reportarán a un sólo jefe.

Ventajas:

1. Mayor facilidad en la toma de decisiones y en la ejecución de las mismas.
2. No hay conflictos de autoridad ni fugas de responsabilidad.
3. Es claro y sencillo.
4. Útil en pequeñas empresas.
5. La disciplina es fácil de mantener.

Desventajas:

1. Es rígida e inflexible.
2. La organización depende de hombres clave, lo que origina trastornos.
3. No fomenta la especialización.
4. Los ejecutivos están saturados de trabajo, lo que ocasiona que no se dediquen a sus labores directivas, sino, simplemente de operación.

Organización Funcional o de Taylor

Consiste en dividir el trabajo y establecer la especialización de manera que cada hombre, desde el gerente hasta el obrero, ejecute el menor número posible de funciones.

Ventajas:

¹⁰ Rodríguez, A. (2008). Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid

1. Mayor, especialización.
2. Se obtiene la más alta eficiencia de la persona.
3. La división del trabajo es planeada y no incidental.
4. El trabajo manual se separa del trabajo intelectual.
5. Disminuye la presión sobre un sólo jefe por el número de especialistas con que cuenta la organización.

Desventajas:

1. Dificultad de localizar y fijar la responsabilidad, lo que afecta seriamente la disciplina y moral de los trabajadores por contradicción aparente o real de las órdenes.
2. Se viola el principio de la unidad de mando, lo que origina confusión y conflictos.
3. La no clara definición de la autoridad da lugar a rozamientos entre jefes.

Organización Líneo - Funcional

En ésta se combinan los tipos de organización lineal y funcional, aprovechando las ventajas y evitando las desventajas inherentes a cada una, conservándose de la funcional la especialización de cada actividad en una función, y de la lineal la autoridad y responsabilidad que se transmite a través de un sólo jefe por cada función en especial.

Organización staff

Este tipo de organización no disfruta de autoridad de línea o poder de imponer decisiones, surge como consecuencia de las grandes empresas y del avance de la tecnología, proporciona información experta y de asesoría.

Ventajas:

1. Logra que los conocimientos expertos influya sobre la manera de resolver los problemas de dirección.

2. Hace posible el principio de la responsabilidad y de la autoridad indivisible, y al mismo tiempo permite la especialización del staff.

Desventajas:

1. Si los deberes y responsabilidades de la asesoría no se delimitan claramente por medio de cuadros y manuales, puede producir una confusión considerable en toda organización.
2. Puede ser ineficaz por falta de autoridad para realizar sus funciones o por falta de un respaldo inteligente en la aplicación de sus recomendaciones.
3. Pueden existir rozamientos con los departamentos de la organización lineal.

Organización por Comités

Consiste en asignar los diversos asuntos administrativos a un cuerpo de personas que se reúnen para discutirlos y tomar una decisión en conjunto.¹¹

Clasificación:

- a) Directivo; Representa a los accionistas de una empresa.
- b) Ejecutivo; Es nombrado por el comité directivo para que se ejecuten los acuerdos que ellos toman.
- c) Vigilancia; Personal de confianza que se encarga de inspeccionar las labores de los empleados de la empresa.
- d) Consultivo; Integrado por especialistas que por sus conocimientos emiten dictámenes sobre asuntos que les son consultados.

Ventajas:

1. Las soluciones son más objetivas, ya que representan la conjunción de varios criterios.

¹¹ ENCICLOPEDIA MULTIMEDIA MITECNOLÓGICO, (2009), *La Organización*
[<http://www.mitecnologico.com/Main/OrganizacionPorComit%E9s>]

2. Se comparte la responsabilidad entre todos los que integran el comité, no recayendo aquella sobre una sola persona.
3. Permite que las ideas se fundamenten y se critiquen.
4. Se aprovecha al máximo los conocimientos especializados.

Desventajas:

1. Las decisiones son lentas, ya que las deliberaciones son tardías.
2. Una vez constituido el comité, es difícil disolverlo.
3. En ocasiones los gerentes se desligan de su responsabilidad y se valen del comité para que se haga responsable de sus propias actuaciones.

Organización Matricial:

Consiste en combinar la departamentalización por productos con la de funciones, se distingue de otros tipos de organización porque se abandona el principio de la unidad de mando o de dos jefes.¹²

Ventajas:

1. Coordina la satisfacción de actividades, tanto para mejorar el producto como para satisfacer el programa y el presupuesto requeridos por el gerente del departamento.
2. Propicia una comunicación interdepartamental sobre las funciones y los productos.
3. Permite que las personas puedan cambiar de una tarea a otra cuando sea necesario.
4. Favorece un intercambio de experiencia entre especialistas para lograr una mejor calidad técnica.

¹² Rodríguez, A. (2008). Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid

Desventajas:

1. Existe confusión acerca de quien depende de quién, lo cual puede originar fuga de responsabilidades y falta de delimitación de autoridad.
2. Da lugar a una lucha por el poder, tanto del gerente funcional como del gerente de producto.
3. Funciona a través de muchas reuniones, lo que supone pérdidas de tiempo.
4. El personal puede sentir que su jefe inmediato no aprecia directamente su experiencia y capacidad.
5. Se puede presentar resistencia al cambio por parte del personal.

LAS COMPETENCIAS

a.- Que son las competencias

Pimienta Tobón (2010) comenta que Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida.¹³

Valerio Vásquez menciona que las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.¹⁴

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir, debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber hacer (valores y actitudes).

b.- Las competencias en la Organización

Se entiende por Competencias Laborales el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo; dicho de otra forma, expresan el saber, el hacer y el saber hacer de un puesto laboral.

¹³ TOBÓN P. (2010) Competencias, calidad y educación superior, Madrid

¹⁴ VÁZQUEZ V. (2010). Diseño por competencias, Madrid

Al describir un puesto bajo el concepto de Competencias Laborales, se establecen Normas de Competencia Laboral, las cuales indican:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer
- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho
- Las condiciones en que el individuo debe mostrar su aptitud

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral. Pero extractando el conocimiento, un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.

c.1 Beneficios de la Gestión de Recursos Humanos por Competencias

La aplicación de Competencias Laborales en SVF nos proporcionará una matriz de los conocimientos, habilidades y actitudes esperados en un puesto, sus criterios y evidencias de desempeño y el grado en que los ha cubierto cada uno de los ocupantes del puesto.¹⁵

Esto nos da las ventajas de:

- Definir perfiles más completos y objetivos, proporcionando bases para la Selección de personal, además de la posibilidad de reclutar personal previamente certificado.
- Facilitar la detección de necesidades de Capacitación, así como su secuenciación y atención por prioridades, más que por modas o gustos particulares.

¹⁵ UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, Guía para la elaboración de materiales de educación (2002) obtenido de

[http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1078/5/Guia_para_la_elaboracion_de_materiales_educativos_orientados_al_aprendizaje_autogestivo.swf]

- Objetivizar la identificación de causas del mal desempeño, ya que es frecuente que éste se deba a una falta de dominio de una habilidad o capacidad requerida para realizar el trabajo.
- Proporcionar la base para la Evaluación de desempeño, sobre criterios relevantes, al comparar el avance de un periodo a otro.
- Indicar la ruta a seguir en la adquisición de nuevas competencias, utilizando otras matrices de competencias para la Planeación de carrera.
- Cumplir con los requisitos de las Normas en materia de capacitación y desarrollo del personal, además de identificar aspectos de los procesos productivos o de servicio que pudieran estar siendo limitados por una deficiente atención al desarrollo del personal.
- De esta forma, la gestión de los Recursos Humanos se vuelve más clara y efectiva, además de facilitar realizarla de manera estratégica, en apoyo de las metas y objetivos de la organización.

En general, prácticamente todos los procesos estratégicos de Recursos Humanos, como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la planeación de los mismos, se vuelven más eficientes al trabajar con base en Competencias Laborales.

Algunos beneficios tangibles de la Gestión de Recursos Humanos por Competencias incluyen:

- Incorporación rápida y eficaz del personal al proceso productivo.
- Disminución de la rotación sustentada en un adecuado plan de desarrollo personal.
- Elevar el nivel de conciencia del personal en su propia superación.
- Hacer eficientes los recursos y el tiempo invertido en la capacitación.
- Facilitar el proceso de promoción interna.

- Constituye la base de los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal.
- Es una herramienta básica para el sistema de evaluación del desempeño del trabajador.

c.- Tipos de Competencia

El número de Competencias "existentes" puede ser muy amplio. Diferentes autores describen una lista amplia de competencias, por ejemplo: Levy-Leboyer, presenta seis diferentes listas. Ansorena Cao, incluye 50 Competencias conductuales. Woodruffe, plantea nueve competencias genéricas, lo que significa que hay muchas otras específicas. El Diccionario de Competencias de Hay McBer (Spencer y Spencer) incluye 20 Competencias en su lista básica, ordenadas por conglomerados, y nueve adicionales denominadas Competencias Únicas. Barnhart, incluye 37 competencias básicas en siete categorías.

En esta investigación se encontró que en estas listas de Competencias, son coincidentes con el mismo nombre para el mismo concepto, pero también hay algunas que, siendo similares, reciben nombre diferentes (Solución de Problemas vs Toma de Decisiones). Igualmente, algunas competencias son agrupadas de maneras diferentes (Orientación al Cliente puede ir en Apoyo y Servicio Humano de Spencer y Spencer o en Gerencia de Barnhart). Esto hace que el número de Competencias a definir pueda llegar a ser muy grande, precisamente por el hecho de que las Competencias están ligadas al contexto específico en que se pone de manifiesto en el trabajo, lo que sugiere, que cada organización puede tener conjuntos de Competencias diferentes y que ninguna organización puede tomar una lista de Competencias preparada por otra organización para su uso, asumiendo que existen similitudes entre ellas.

Para analizar con más profundidad los tipos de Competencias, utilizaremos el Diccionario de Competencias de Hay McBer, (Spencer y Spencer).¹⁶ En el siguiente gráfico se agrupan las Competencias en Conglomerados, es decir, categorías que muestran relativa homogeneidad, este cuadro es especialmente adecuado para el trabajo gerencial y de ventas.

¹⁶ Spencer, L.M. y Spencer, S.M.. *Competence at Work*, New York, John Wiley and Sons.

Resumen de las Competencias de Hay Mcber

CONGLOMERADO	COMPETENCIAS
I. Logro y Acción	<p>Orientación al Logro</p> <p>Preocupación por Orden, Calidad y Precisión</p> <p>Iniciativa</p> <p>Búsqueda de Información.</p>
II. Apoyo y Servicio Humano	<p>Comprensión Interpersonal</p> <p>Orientación al Servicio al Cliente</p>
III. Impacto e Influencia	<p>Impacto e Influencia</p> <p>Conciencia Organizacional</p> <p>Establecimiento de Relaciones</p>
IV. Gerencia	<p>Desarrollo de Otros</p> <p>Asertividad y Uso del Poder Posicional</p> <p>Trabajo en Equipo y Cooperación</p> <p>Liderazgo de Equipo</p>
V. Cognitivo	<p>Pensamiento Analítico</p> <p>Pensamiento Conceptual</p> <p>Pericia (Expertise)</p>

VI. Efectividad Personal	Autocontrol Autoconfianza Flexibilidad Compromiso Organizacional
--------------------------	---

(Spencer y Spencer)

“Nuevamente, la diferencia entre el concepto de Competencia y las variables psicológicas tradicionales está en la aplicación directa de la competencia en el trabajo, en lo que la persona debe hacer para ser exitoso en el mundo laboral.”¹⁷

d.- La Gestión por Competencias

La Gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización.

Otros conceptos de gestión de RRHH mencionan:

“El proceso de gestión de Recursos Humanos se encuentra vinculado al desarrollo y flexibilización de los sistemas de trabajo asociados con el cambio, sus ciclos de actividad son a mediano y largo plazo, y su orientación de carácter estratégico. Los resultados tienden a ser intangibles, difícilmente cuantificables, y tienen ciclos largos de retroalimentación. Normalmente la función se ejerce por

¹⁷ ANSORENA, Alvaro, *15 casos para la Selección de Personal con Éxito*, Barcelona, Paidós Empresa.2006.

personas que tienen mayores oportunidades de alcanzar poder y más alto status en la organización.”¹⁸

“Los recursos humanos de una empresa están integrados cuantitativamente por el conjunto de los individuos que ocupan los diferentes niveles de su estructura organizativa y cualitativamente por el conjunto de sus conocimientos, habilidades, salud física y mental, su ideología y motivaciones”.¹⁹

Se entenderá entonces por Gestión por Competencias el gerenciamiento que:

- Detectará las competencias que requiere un puesto de trabajo para que quien lo desarrolle mantenga un rendimiento elevado o superior a la media.
- Determinará a la persona que cumpla con estas competencias
- Favorecerá el desarrollo de competencias tendientes a mejorar aún más el desempeño superior (sobre la media) en el puesto de trabajo
- Permitirá que el recurso humano de la organización se transforme en una aptitud central y de cuyo desarrollo se obtendrá una ventaja competitiva para la empresa.

Dimensiones del modelo de gestión por competencias.²⁰

Al referirse a competencia laboral es conveniente distinguir entre una de cuatro dimensiones que pueden diferenciarse y significar aplicaciones prácticas del concepto de competencia:

- **Identificación de competencias:** Es el proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego

¹⁸ PUCHOL, Luis, *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, Séptima edición, Editorial Díaz Santos, España, 2007, p. 29.

¹⁹ DELOITTE & TOUCH, *Boletín informativo gerencial*, Quito, p. 87

²⁰ ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS. 2009 Competencia Laboral y su impacto en el modelo de gestión, Educación Técnica Profesional, Cuaderno de trabajo 7.

con el fin de desempeñar tal actividad, en forma excelente. La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio de área ocupacional o ámbito de trabajo.

- **Normalización de competencias:** una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores, y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una futura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país)
- **Formación basada en competencias:** Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización; la elaboración de estuvidera de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencia con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.
- **Certificación de competencias:** Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, es un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido.

EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

a.- El Psicólogo

El término psicólogo tiene dos acepciones generales, por un lado es una persona que tiene un título profesional en Psicología y que ejerce la práctica de la misma, para esto debe poseer el grado académico de Licenciado/Graduado en Psicología y haberse colegiado en el Colegio de Psicólogos de la jurisdicción donde ejerce. Cabe agregar en todo caso que no en todos los países la colegiatura es obligatoria, sino voluntaria. Esto viene determinado por las leyes particulares de cada país. Asimismo, en otros países como en Chile algunas escuelas de psicología ofrecen al estudiante la opción de recibir sólo el "título profesional" de psicólogo acreditado por una práctica profesional, y no necesariamente el "grado académico" de licenciado en psicología, que implica para su acreditación la elaboración de una tesis de grado.²¹

En otro sentido, se entiende como psicólogo a toda persona que estudia el comportamiento humano en sus diferentes ámbitos desde un enfoque científico. De ahí que personajes tan importantes como Sigmund Freud, Carl Jung, Carl Rogers, Alfred Adler, Jean Piaget, Wilhem Wundt o Eric Berne, que provienen de áreas tan dispares como la medicina, la biología y la física, sean considerados como los padres de la psicología y que se les reconozca, dentro del gremio, su estatus como psicólogos.²²

Se llama Psicólogo a la persona que se dedica profesionalmente a la Psicología en general, o en especial a algunas de las áreas de ésta. En tanto, la psicología es la ciencia que se ocupa del estudio de los procesos mentales en sus tres dimensiones: pensamiento, emociones y conducta.

Como consecuencia de ser una ciencia tan compleja que propone diferentes maneras de observar y de interpretar la mente y la conducta de los hombres es que progresivamente y con el transcurso de los años se ha ido produciendo una creciente especialización dentro de la misma.²³

²¹ Chamorro, Andrés (2007). *Ética del Psicólogo*, Editorial UOC, Barcelona, p. 125

²² Urbina, Javier (1992). *El Psicólogo*, Dirección General de Publicaciones, México, p. 285

²³ Morris, Charles (1997). *Introducción a la Psicología* (Novena edición). Prentice Hall, p 342

Así, el profesional psicólogo una vez que obtiene su título de grado como tal es que podrá especializarse en una o varias áreas de trabajo dentro de la Psicología.

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

En la carrera d Psicología existen niveles generales y de especialización, se muestran materias generales dentro de la formación.

- Biología
- Estadísticas
- Psicología General
- Pensamiento Crítico
- Técnicas de Investigación
- Teología
- Matemáticas
- Neurobiología
- Cultura Contemporánea
- Estudios Ecuatorianos
- Psicofisiología
- Psicometría
- Psicología Evolutiva
- Teoría de la Personalidad
- Ética
- Lingüística
- Psicobiología Clínica
- Lecturas de Freud
- Psicopatología General
- Filosofía
- Metodología de Investigación Aplicada
- Prácticas Progresivas
- Psicología Social
- Psicopatología Social
- Psicopatología Infantil
- Técnicas Grupales
- Entrevista Clínica

- Lógica Aplicada a la Investigación
- Psicoterapia
- Epistemología
- Psicología Institucional
- Psicopatología del adolescente

b.1.- Clínica: Para el acceso a la titulación de especialista en Psicología Clínica y de la Salud siempre se partirá de la titulación de Licenciado en Psicología, o sus precedentes

en Filosofía y Ciencias de la Educación, Sección de Psicología y Filosofía y Letras, Sección Psicología. Desde el ámbito universitario se proporcionará aquellos conocimientos teóricos y habilidades técnicas y metodológicas necesarias para iniciar la formación especializada en Psicología Clínica.

Los programas de formación especializada, deberán basarse en la realidad asistencial actual, así como en los avances científicos y técnicos aportados en la investigación básica

y aplicada en Psicología Clínica y de la Salud.

Características de la Formación.

La formación deberá tener una serie de características mínimas que debe cumplir. Estas son las siguientes:

- Formación práctica realizada a través de rotaciones por centros acreditados que permitan un contacto con las distintas psicopatologías y tratamientos.
- Una formación teórica que complemente la formación práctica.
- El trabajo del tutor-psicólogo será apoyado, pero no sustituido, por la figura de un supervisor en cada servicio donde efectúe la rotación. Ambas figuras, las del tutor-psicólogo y la de los supervisores de rotación, han de estar en permanente contacto que permita el cumplimiento de los objetivos de rotación.

B.2.- Educativa: La psicología educativa (o psicología educacional) es el área de la psicología que se dedica al estudio de la enseñanza humana dentro de los centros educativos; comprende, por tanto:

- El análisis de las formas de aprender y de enseñar, la efectividad de las intervenciones educativas con el objeto de mejorar el proceso, la aplicación de la psicología a esos fines y la aplicación de los principios de la psicología social en aquellas organizaciones cuyo fin es instruir.
- La psicología educacional estudia cómo los estudiantes aprenden y se desarrollan, a veces focalizando la atención en subgrupos tales como niños superdotados o aquellos sujetos que padecen de alguna discapacidad específica.
- Además, da soporte a una amplia gama de especialidades que se ubican dentro de los estudios educacionales, incluyendo aprendizaje organizacional, tecnología educativa, desarrollo de planes de estudios, diseño educacional, gestión del aula y educación especial, y contribuye con las ciencias del aprendizaje y con la ciencia cognitiva, de las cuales toma ciertos aspectos.
- En las universidades, los departamentos de psicología educacional se encuentran habitualmente incluidos dentro de las facultades de educación, siendo posiblemente el motivo de esto la carencia de representación que la psicología educacional tiene en los libros de texto introductorios a la psicología.²⁴

B.3.- Organizacional: La Psicología Organizacional estudia el entorno laboral de los trabajadores para fomentar la comunicación interna en las organizaciones. Colabora en la Administración de los Recursos Humanos, estudiando su ubicación en puestos de trabajo de acuerdo a sus capacidades, tratando de optimizar el modelo de incentivos para los empleados.²⁵

Dentro de la formación como psicólogo industrial se fomenta:

- Potenciar la formación de los profesionales; poniendo en marcha.

²⁴ Cf. Lucas, J. L., Blazek, M. A., & Raley, A. B. (2005), "The lack of representation of educational psychology and school psychology in introductory psychology textbooks", *Educational Psychology*, 25, 347-351.

²⁵ Muchinsky, Paul. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. Sexta edición, México, p. 4

- Programas específicos para el desarrollo de habilidades directivas; y mandos intermedios.
Además colaborar en investigaciones para el departamento de marketing en el afán de lograr una comunicación efectiva con los consumidores,
- El campo ocupacional está enfocado en el trabajo en instituciones públicas o privadas pudiendo participar en todos aquellos ámbitos culturales, educativos, laborales.

No se trata de decirles a los otros lo que hay que hacer, sino de facilitar y acompañar el proceso de búsqueda en la solución de los problemas de las personas y de los grupos sociales. Por ello, utiliza estrategias de reaprendizaje y de toma de conciencia de determinadas situaciones.

Estudia la existencia de una multiplicidad de problemas sociales que necesitan ser identificados y releídos, como el de la relación familiar y social de una persona, a fin de promover en ella procesos de cambio autónomos y sustentables en el tiempo, ejerciendo también una labor preventiva y educadora en dicho ámbito.

c.- Competencias Adquiridas Académicamente

El propósito global de la práctica como psicólogo profesional es desarrollar y aplicar principios psicológicos, conocimientos, modelos y métodos de forma ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y eficacia de los individuos, grupos, organizaciones y sociedad.²⁶

Este apartado define las principales competencias que los psicólogos profesionales deberían desarrollar y demostrar antes de ser admitidos para la práctica independiente. Estas competencias están relacionadas con aspectos del proceso por el que los psicólogos prestan servicio a sus clientes.

Hay dos grupos principales de competencias:

- Las que se relacionan con el contenido psicológico del proceso de práctica profesional (competencias primarias)

²⁶ Orlando Urdaneta Ballén (2007). Psicología Organizacional: Aplicada A La Gestión Del Capital Humano, Panamericana Pub Llc, p. 256

- Las que permiten al profesional prestar sus servicios eficazmente (competencias posibilitadoras o facilitadoras).

Las competencias primarias son específicas de la profesión psicológica en sus contenidos, conocimiento y habilidades requeridos para su desempeño. Las competencias posibilitadoras se comparten con otras profesiones y proveedores de servicios. Tanto las competencias primarias como las posibilitadoras son esenciales para prestar los servicios de forma profesionalmente aceptable.

Las competencias proporcionan una descripción de los distintos roles que desempeñan los psicólogos. Estos roles se llevan a cabo en una o más variedades de contextos ocupacionales y para diversos tipos de clientes. Las competencias se basan en el conocimiento, comprensión y habilidades aplicadas y practicadas éticamente. El profesional competente no sólo debe ser capaz de demostrar las habilidades necesarias sino también las actitudes apropiadas para la práctica adecuada de su profesión. Se consideran las actitudes de especial importancia, ya que definen la única naturaleza de la profesión psicológica. Mientras hay conocimientos y habilidades generales en su aplicación, la mayor parte de ellos están relacionados con el contexto concreto en el que se han de aplicar. Así, el psicólogo que ha demostrado una competencia profesional en un contexto con un grupo de clientes no puede asumir ser competente en otros contextos o con otros grupos de clientes en el mismo contexto.²⁷

Competencias Específicas que propone la Universidad técnica Particular de Loja.

1. Identificar diferencias, problemas y necesidades a nivel individual, grupal, inter-grupal y social, mediante la evaluación científica de rasgos y características psicológicas, usando instrumentos y técnicas propias de la profesión.
2. Diagnosticar problemas y trastornos psicológicos individuales y grupales, siguiendo los criterios y deontológicos propios de la profesión.
3. Aplicar estrategias y métodos de intervención directos a través de sus conocimientos en: orientación psicopedagógica, counseling y psicoterapia.

²⁷ David G. Myers, Paulina Sigaloff (2004). Psicología. Ed. Médica Americana. P. 467

4. Proponer y participar en programas de prevención de la salud mental para la promoción y construcción de escenarios saludables.
5. Trabajar en estrecha relación con profesionales en equipos multidisciplinares.
6. Desarrollar y aplicar principios, conocimientos, modelos y métodos psicológicos de manera ética y científica con el fin de promover el desarrollo, el bienestar y la eficacia de los individuos, los grupos, las organizaciones y la sociedad.
7. Es un agente y gestor del cambio social e individual, con competencias para intervenir en problemas psicosociales de la realidad nacional y regional.
8. Participar en la creación, desarrollo y fortalecimiento de ambientes en el trabajo que favorezcan la comprensión del comportamiento humano en la organización, la formación de un clima propicio y el aseguramiento de los objetivos organizacionales.
9. Intervenir en procesos de gestión, selección, formación, desarrollo de recursos humanos, organización y asesoramiento de centros de trabajo, formación de equipos de trabajo, evaluación del rendimiento profesional.
10. Estudiar y observar las diferentes condiciones y métodos que posibiliten la intervención en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
11. Orientar a nivel profesional, vocacional y personal, además de asesorar a nivel educativo y didáctico.²⁸

d.- Nichos laborales: nichos actuales y nuevos

El psicólogo organizacional

Lo primero que hace el psicólogo organizacional cuando es convocado, es un diagnóstico de situación de la empresa, para luego brindarle a la organización que lo

²⁸ Rubio, M. & De Rivas, R. (2011). Guía General de Educación a Distancia. Editorial UTPL.

convoca, un conjunto de herramientas útiles para el desarrollo de ésta, teniendo en cuenta la cultura, los valores y las actitudes laborales.²⁹

La intervención del profesional, mejora el clima laboral, baja el estrés de sus empleados y directivos, ayuda a desarrollar actitudes y competencias, orientadas a la toma de decisiones y a la mejora de la imagen institucional lo cual se traduce en una mejora cuantitativa y cualitativa de la gestión de la empresa, en su imagen institucional y en el rendimiento de sus empleados.

El psicólogo clínico maneja las siguientes funciones:

- Selección, Evaluación y Orientación de personal
- Formación y Desarrollo del personal
- Marketing y Comportamiento del Consumidor
- Condiciones de Trabajo y Salud
- Organización y desarrollo de Recursos Humanos

Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional

El Mercado laboral se ha hecho más fluido, más competitivo, más volátil. Debido a lo rápido que cambia en estos momentos, muchas personas buscan un nuevo trabajo en el campo en el que hasta ese momento han desarrollado su actividad profesional o se plantean explorar un cambio a algo totalmente distinto. Los consejeros profesionales ayudan a las personas a tomar decisiones sensatas y a utilizar herramientas tales como test para valorar personalidad y aptitudes, listados de intereses y distintos sistemas de evaluación. Normalmente, los consejeros vocacionales empiezan identificando los intereses del cliente, su historia laboral, educación, habilidades y características personales en orden a determinar dónde tiene más posibilidades de ser valorado y contratado. De igual forma, ayudan a los clientes a mejorar sus habilidades, a superar las entrevistas de trabajo, a incrementar y pulir el curriculum vitae, a localizar nichos abiertos en el Mercado de trabajo. También es muy común atender a personas que tienen que afrontar la pérdida de empleo o el estrés relacionado con una situación laboral inestable o un período de desempleo.³⁰

²⁹ Orlando Urdaneta Ballén (2007). Psicología Organizacional: Aplicada A La Gestión Del Capital Humano, Panamericana Pub Llc, p. 278

³⁰ Ibídem

Psicólogo escolar

Los psicólogos de escuelas y colegios trabajan en un entorno educativo para apoyar a los niños en sus problemas sociales, académicos y emocionales. Gracias a un interés cada vez mayor en la salud mental y emocional de los niños, y a una normativa más estricta en las distintas fases de la educación, la demanda de psicólogos escolares se prevé que aumentará en los próximos años.

Consejero personal

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

Consejero genético

Los consejeros genéticos ayudan a proporcionar información sobre trastornos genéticos y planificación familiar a las parejas y familias. En Estados Unidos, muchos tienen una doble especialidad en Genética y en Psicología, algo que en Europa no es frecuente y es realizado por dos personas diferentes. En muchos casos se trata de personas que tienen una licenciatura en Psicología o Biología, más raramente en Trabajo Social, Enfermería o Medicina. Los consejeros genéticos normalmente trabajan con un equipo de profesionales sanitarios para ofrecer apoyo, guía y asistencia a familias que tienen un miembro con un trastorno genético o que pueden tener un riesgo de trasladar una enfermedad o trastorno hereditario a sus hijos.³¹

Psicólogo forense

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

³¹ *Ibídem*

para resolver disputas sobre custodia de hijos, investigan reclamaciones a las compañías de seguros, realizan evaluaciones psicológicas y analizan posibles casos de abuso infantil y maltrato.³²

Psicólogo clínico

Los psicólogos clínicos evalúan, diagnostican y tratan pacientes que sufren de trastornos psicológicos. Estos hospitales trabajan típicamente en hospitales, centros de salud, clínicas relacionadas con la salud mental o en el ámbito privado. La Psicología clínica es la mayor área de empleo para los psicólogos, tanto en la actualidad como en las predicciones sobre el futuro. En Estados Unidos, hace falta un grado de nivel de doctorado y muchos estados requieren un período de interno residente de al menos un año. Los programas de postgrado en psicología clínica son muy competitivos.³³

Psicólogo del deporte

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

Psicólogo de empresa

Los psicólogos de empresa, o de la organización industrial, como les llaman los norteamericanos centran su trabajo en el comportamiento en el puesto de trabajo, a menudo usando principios de la Psicología para incrementar la productividad, mejorar la satisfacción con el puesto de trabajo y seleccionar a los empleados que son idóneos para un puesto laboral determinados. Dentro de la labor del psicólogo de empresa, se puede acceder a distintas especializaciones: algunos se encargan de entrenar y

³² Muchinsky, Paul. (2007). Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición, México, p. 320

³³ *Ibidem*

asesorar a los empleados, otros evalúan a los candidatos para un puesto de trabajo. Las expectativas son que haya puestos de trabajo a nivel de máster, pero aquellos con un doctorado en Psicología de la Empresa serán más demandados y recibirán salarios significativamente más altos.³⁴

Especialista en Educación especial

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

Todas estas especializaciones y nichos laborales están fundamentadas en la necesidad de adaptarnos mejor a un mundo cambiante, a la especialización y aprovechamiento de los conocimientos sobre la mente, a un concepto de salud más amplio y más profundo y a un interés por la discapacidad y por ser una sociedad más abierta, más inclusiva, más democrática, más eficaz. Una sociedad mejor.³⁵

³⁴ Muchinsky, Paul. (2007). Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición, México, p. 322

³⁵ Ibidem

METODOLOGÍA

A. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación posee las siguientes particularidades:

- No experimental,
- Transversal
- Exploratoria
- Descriptiva
- Cualitativa
- Cuantitativa

La preparación de esta investigación nace de la necesidad de estar al tanto sobre ámbito laboral de los psicólogos en el Ecuador. Conocer las necesidades que tienen las instituciones del país para los alumnos psicólogos de la “UTPL”, y como potenciar sus competencias para la formación de psicólogos integrales y competentes, capaces de convertirse en los mejores opciones en el mercado laboral del Ecuador.

B. Participantes

La población comprende

- **Instituciones Alternas:** Se investiga a 7 entre Patronatos, Fundaciones, Centros de Ayuda, Institutos de Seguridad Social, Ministerios, y Procuraduría General del Estado.
- **Instituciones Empresariales:** Se investiga a 11 Empresas de Giros Comerciales, Servicios e Industriales de Capitales Particulares, y Superintendencia de Compañías.
- **Instituciones Salud Mental:** Se investiga 13 entre Hospitales, Cruz Roja, Clínicas, Dispensarios, Policlínico, Centros de adicciones.
- **Instituciones Educativas:** Se investiga a 12 Escuelas, Colegios, Unidades Educativas, particulares y fiscales.

C. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron diseñados por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) por medio del Centro de Educación y Psicología (CEP). Los instrumentos que se utilizan en este proyecto son:

Instrumento de evaluación: “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”. Este fue generado basándose en las competencias levantadas por la Europsy (2011), estableciendo los requerimientos de la formación para psicólogos en función de diseñar contenidos y currículos académicos.

Se utilizó 4 versiones del instrumento diagnóstico, de acuerdo al tipo de institución que se evaluó, Este fue aplicado a cargos estratégicos de salud mental, educativas y empresariales las cuales son los encargados de la contratación del personal y detección de necesidad de inserción laboral en la misma. La solicitud inicial fue el primer instrumento para el ingreso y la presentación de la investigación a realizarse, su acogida fue favorable al manifestar que soy estudiante de la “UTPL”, en algunas instituciones se tuvo la oportunidad de encontrar exalumnas (os) de la universidad ocupando cargos directivos o que actualmente seguían maestrías en diferentes carreras.

Este instrumento está compuesto de tres partes:

- La primera parte hace referencia a los datos de identificación, tanto de la institución como del sujeto que se le aplicó la encuesta (excepto el nombre), es muy importante estos datos ya que han permitido conocer el tipo de institución o nicho laboral al que se identificó.
- La segunda parte está conformada por la pregunta 1, 3, y 4, esta información permitió conocer todo lo referente a la inserción laboral del psicólogo dentro de la institución, la apertura que están brindando al profesional en psicología, las funciones que cumple el mismo, y las personas que están ocupando nichos laborales que el psicólogo puede ocupar.
- Y por último la tercera parte, que hace referencia a las competencias enfocándose en la necesidad de Estas para la institución. Dichas competencias son desempeñadas por los psicólogos en las organizaciones, pero mediante esta pregunta hemos identificado el conocimiento acerca de las funciones del psicólogo por parte del Jefe de Recursos Humanos.

D. Recolección de Datos

Procedimiento

Se siguió el cronograma propuesto por la universidad, y los pasos indicados a seguir para esta investigación, como es el familiarizarse con el instrumento de aplicación, para tener práctica de éste, y tomé el tiempo aproximado para informar en el momento de la cita, y decirle al posible encuestado que lapso que nos llevará para la contestación de la misma.

El siguiente paso se enlistó las posibles instituciones a encuestar, Las cuales se envió a la universidad para que sean chequeadas en la base de datos, luego fue necesario el contacto con el directivo de las organizaciones, para que designe la cita con el Jefe de Personal, gerentes y rectores. La forma que se utilizó para la encuesta desde la primera cita fue de manera personal, para su debida explicación del objetivo de esta investigación.

Estos instrumentos facilitaron a obtener los resultados necesarios para cumplir con los objetivos. Se desarrollaron las encuestas sin novedad, se recopiló información de 43 instituciones para la investigación. Los encuestados fueron muy colaboradores en compartir la información y brindar su espacio. El tiempo para las encuestas fue de quince minutos a cada uno. Con las instituciones que poseen más 35 empleados en adelante se realizó una cita con anticipación para ser atendida. La ubicación de cada organización encuestada, se encuentra en San Rafael, Conocoto, Cumbaya, Quito Norte, Sur y Centro, de la Provincia de Pichincha.

La única dificultad que se presento fue en las instituciones Alternas que forma parte de los Ministerios en su mayoría de entidades Públicas, tenía que insistir su colaboración, observe en cada uno de los encuestados un cierto temor de compartir la información. Luego de una breve explicación de la encuesta y que consistía de una investigación para el desarrollo de la tesis de la universidad "UTPL", luego no se hizo esperar su colaboración.

Ejemplar:



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

En el Área de Salud Mental

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

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

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

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

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

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

Otro (indique):

Porque No	
12. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
13. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
14. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
15. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
16. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
17. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
18. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
19. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
20. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
21. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
22. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

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

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

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

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

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

Otros (indique):

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

SI	
NO	

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

- a. ¿Cuántos? (indique un número): _____
- b. Indique el o los departamentos donde está(n) laborando:

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

RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados logrados de la investigación acerca de la Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos Requeridas para su Inserción Laboral en los Ámbitos: Clínico, Empresarial y Educativo, en el Ecuador, nos señalan que:

Datos Informativos (Tablas propiedad de la UTPL)

- ¿Existen la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador?

Tabla # 1 (Alternas)

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	7	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	7	100



La población de la muestra de la investigación realizada a 7 instituciones alternas, pertenece en un (100%), lo cual hace imponderable que cuente con un psicólogo, donde todos los directivos encuestados nos dicen que es muy importante en este ámbito.

Tabla # 2 (Salud Mental)

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	12	92,30769
NO	1	7,692308
No contesta		0
TOTAL	13	100



En las 13 instituciones del área Clínica observamos que el (92%) de la investigación realizada tiene la necesidad de psicólogos en el Ecuador. Y el (8%) no considera esta necesidad.

Tabla # 3 (Educativas)

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	12	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	12	100



Con lo que respecta a las instituciones Educativas observamos que (100%) de las 12 instituciones encuestadas, están de acuerdo con la necesidad de ayuda de un psicólogo en la misma. Donde le consideran al Psicólogo “Como el Alma de la institución”.

Tabla # 4 (Empresariales)

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	10	90,90909
NO	1	9,090909
No contesta	0	0
TOTAL	11	100



Empresas e Industrias de Quito, tenemos un resultado que el (91%) de las 11 instituciones encuestadas existe la necesidad de contratar psicólogos para el beneficio de su institución. Y el (9%) no considera importante contratar un psicólogo.

Cuadro comparativo sobre la importancia de un Psicólogo en las instituciones encuestadas, detallamos el porqué a continuación:

	AMBITO	AMBITO	AMBITO	AMBITO
Porque Si	EDUCATIVO	CLINICO	EMPRESARIAL	ALTERNA
	%	%	%	%
1. Es fundamental para la institución	75	54	36	71
2. Mejora el rendimiento del personal	75	85	55	57
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	83	23	36	57
4. Es disposición de la ley	83	15	9	29
5. Ayuda a mantener la salud mental	75	46	27	71
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	58	54	27	43
7. Permite solucionar conflictos	83	69	64	100
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	58	38	27	71
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	92	62	45	29
10. Buenas experiencias anteriores	58	38	18	57
11. Otro	17	0	9	14

Como observamos, el área verde se le considera importante, Se coliga para el ámbito Educativo, para el estricto cumplimiento, y presenta el mayor porcentaje en todas las preguntas, sigue el ámbito Alterna en 7 preguntas, el ámbito Clínico con 5 preguntas, y al final tenemos el área Empresarial, donde podemos apreciar la poca importancia de las funciones de tener un Psicólogo en dicho ámbito.

- **Competencias requeridas por los tipos de instituciones en el país.** Se presenta en orden de porcentaje de mayor a menor, según el resultado de análisis.

Competencia 1: Especificación de Objetivos

Tabla # 5 (Educativa)

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	25
Es fundamental	9	75
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

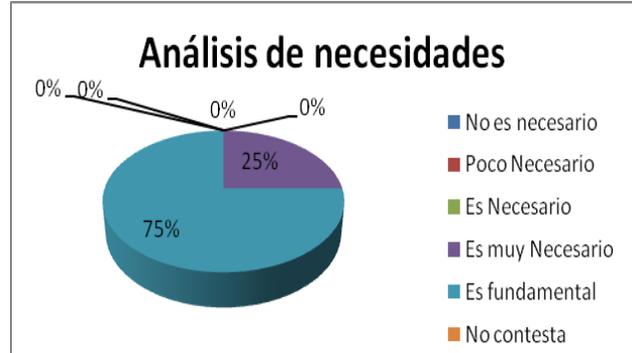


Tabla # 6 (Clínica)

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	15,38462
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	7,692308
Es muy Necesario	2	15,38462
Es fundamental	8	61,53846
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

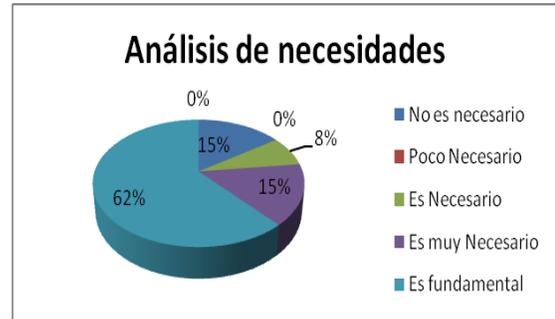


Tabla # 7 (Alterna)

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	14,28571
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	2	28,57143
Es fundamental	3	42,85714
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

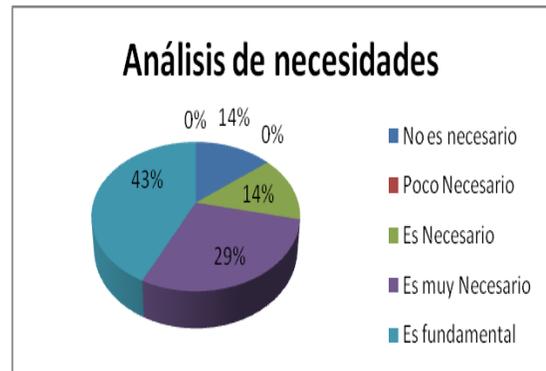
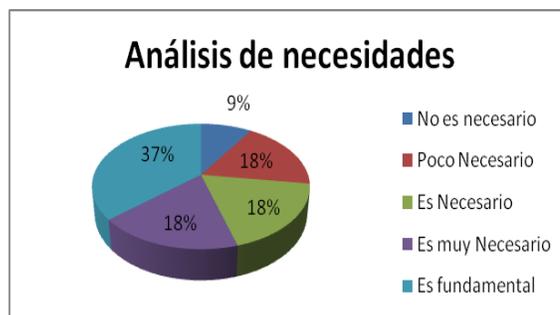


Tabla # 8 (Empresarial)

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	9,090909
Poco Necesario	2	18,18182
Es Necesario	2	18,18182
Es muy Necesario	2	18,18182
Es fundamental	4	36,36364
No contesta		0
TOTAL	11	100



La primera competencia sobre la especificación de objetivos, en analizar las necesidades que tiene el cliente se obtuvo que, en todos los ámbitos parecería predominar en lo fundamental del área Educativa, le sigue el área Clínica, en tercer lugar área de Alternas, y en cuarto lugar tenemos la Empresarial.

Competencia 2:

Tabla # 9 (Educativa)

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	25
Es fundamental	9	75
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

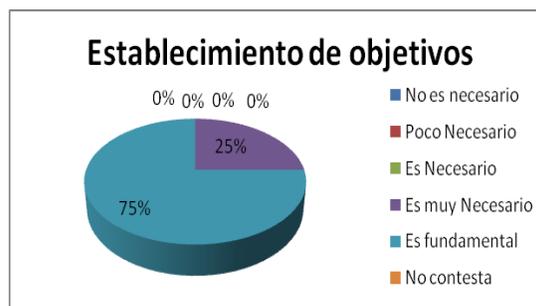


Tabla # 10 (Alternativa)

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	28,57143
Es muy Necesario	3	42,85714
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

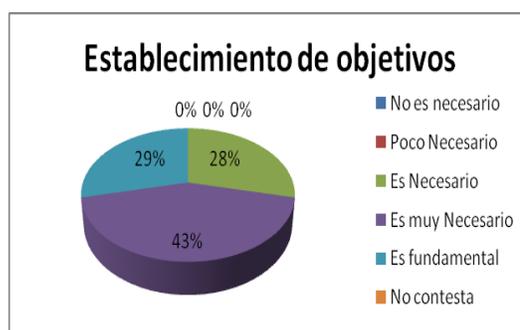


Tabla # 11 (Clínica)

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	15,38462
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	15,38462
Es muy Necesario	5	38,46154
Es fundamental	4	30,76923
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

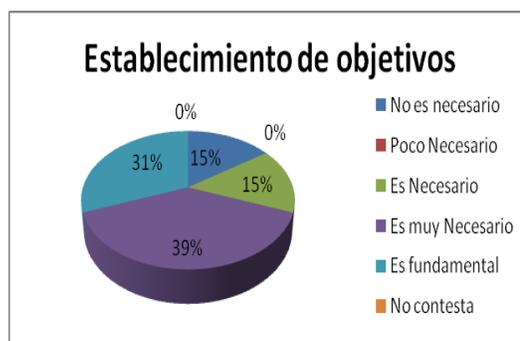
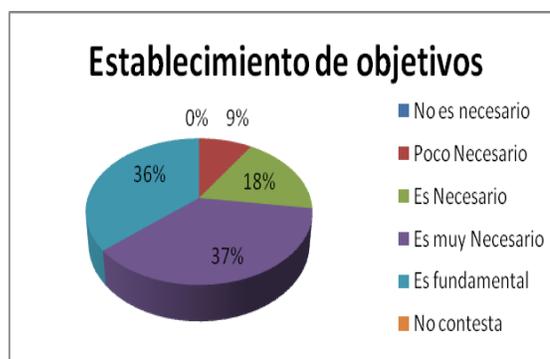


Tabla # 12 (Empresarial)

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	9,090909
Es Necesario	2	18,18182
Es muy Necesario	4	36,36364
Es fundamental	4	36,36364
No contesta		0
TOTAL	11	100



En la segunda competencia, de establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos, y parecería que los directivos ven como una competencia relevante en el área Educativa.

Competencia 3: Evaluación

Tabla # 13 (Alternativa)

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	4	57,14286
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

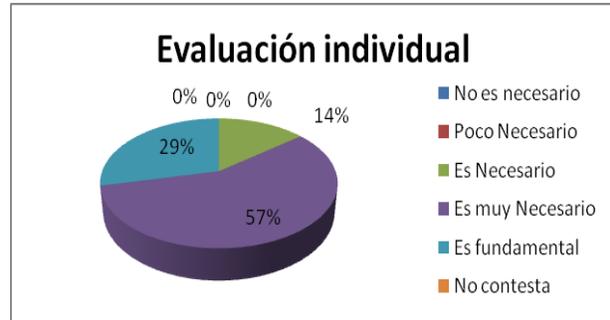


Tabla # 14 Educativa

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	8,333333
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	41,66667
Es fundamental	6	50
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

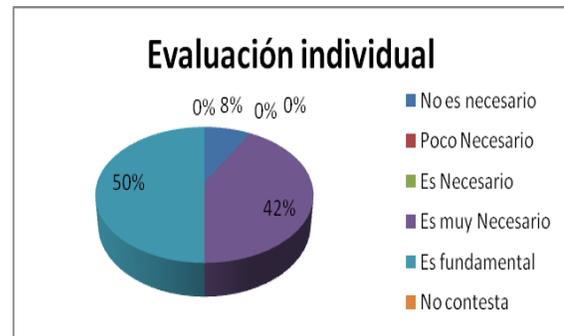


Tabla # 15 Empresarial

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	9,090909
Es Necesario	1	9,090909
Es muy Necesario	4	36,36364
Es fundamental	5	45,45455
No contesta		0
TOTAL	11	100

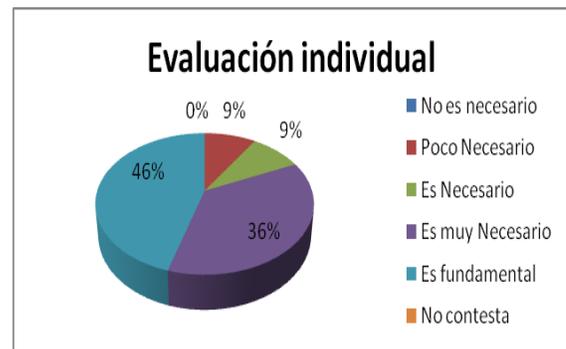
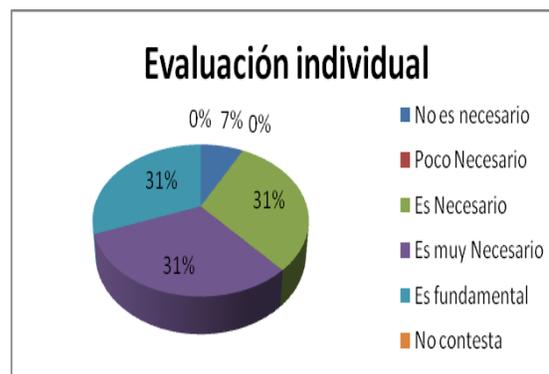


Tabla # 16 (Clínica)

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	30,76923
Es muy Necesario	4	30,76923
Es fundamental	4	30,76923
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



En la competencia sobre la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevista y test. Considerando que son ámbitos distintos parecería que los directivos ven a esta competencia como relevante en el área Alterna, de la investigación realizada a 7 instituciones, sigue la Educativa, en tercer lugar la Empresarial, en cuarto lugar la Clínica.

Competencia 4:

Tabla # 17 (Educativa)

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	8,333333
Poco Necesario	1	8,333333
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	25
Es fundamental	7	58,333333
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

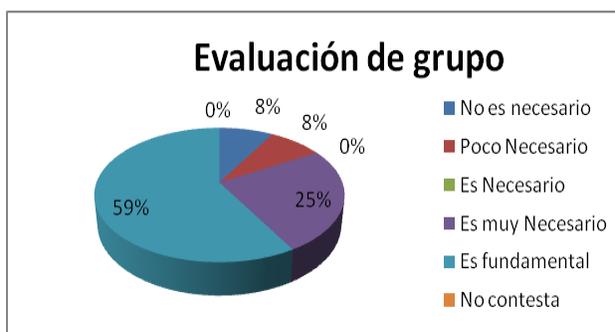


Tabla # 18 (Empresarial)

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	9,090909
Es Necesario	2	18,18182
Es muy Necesario	3	27,27273
Es fundamental	5	45,45455
No contesta		0
TOTAL	11	100

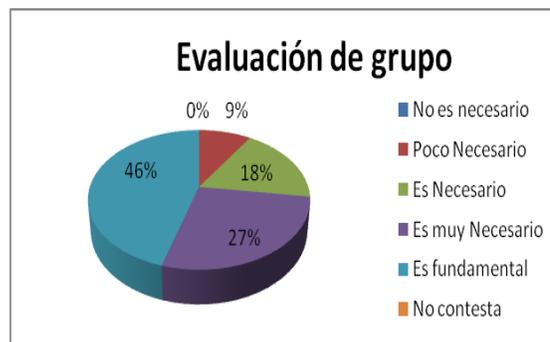


Tabla # 19 (Alternativa)

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	3	42,85714
Es fundamental	3	42,85714
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

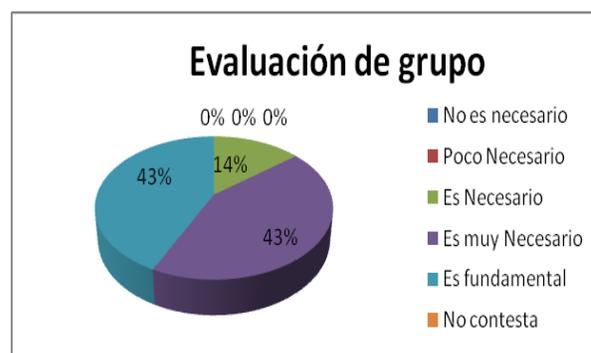
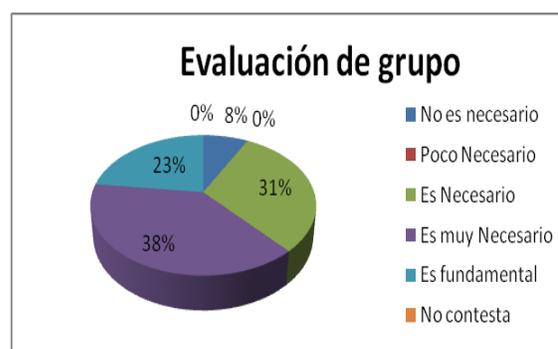


Tabla # 20 (Clínica)

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	30,76923
Es muy Necesario	5	38,46154
Es fundamental	3	23,07692
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



Sobre, realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto entrevistas y test, parecería indicar en dicha competencia la importancia que le dan los directivos a

los psicólogos en el área Educativa, le sigue la Empresarial, luego la Alterna y por último la Clínica.

Competencia 5:

Tabla # 21 (Educativa)

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	8,333333
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	25
Es fundamental	8	66,66667
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

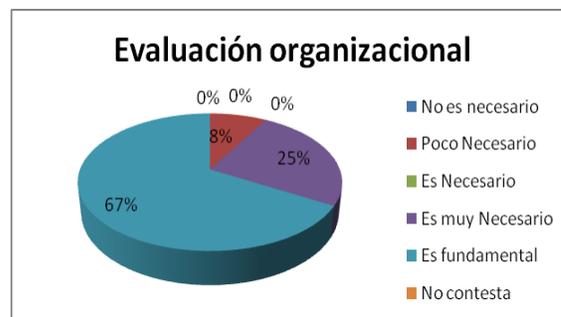


Tabla # 22 (Alterna)

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	28,57143
Es muy Necesario	3	42,85714
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100



Tabla # 23 (Empresarial)

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	9,090909
Es Necesario	3	27,27273
Es muy Necesario	3	27,27273
Es fundamental	4	36,36364
No contesta		0
TOTAL	11	100



Tab

la # 24 (Clínica)

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	30,76923
Es muy Necesario	4	30,76923
Es fundamental	4	30,76923
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



En la quinta competencia, de realizar evaluación a una organización mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, nuevamente podemos observar, con respecto al área Educativa, que resalta la importancia del psicólogo en dicha competencia, comparado con las tres aéreas expuestas.

Competencia 6:

Tabla # 25 (Educativa)

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	33,33333
Es fundamental	8	66,66667
No contesta	0	0
TOTAL	12	100



Tabla # 26 (Alterna)

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	3	42,85714
Es fundamental	3	42,85714
No contesta	0	0
TOTAL	7	100



Tabla # 27 (Clínica)

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	5	38,46154
Es muy Necesario	2	15,38462
Es fundamental	5	38,46154
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



Tabla # 28 (Empresarial)

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	18,18182
Es Necesario	1	9,090909
Es muy Necesario	4	36,36364
Es fundamental	4	36,36364
No contesta		0
TOTAL	11	100



En la competencia sexta sobre realizar la evaluación apropiada de una situación, observamos el mayor porcentaje obtuvo el área Educativa realizada a 12 instituciones, de los cuales (8) directivos le dan el peso al psicólogo en mencionada competencia.

Competencia: 7 Desarrollo

Tabla # 29 (Educativa)

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	8,333333
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	33,33333
Es fundamental	7	58,33333
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

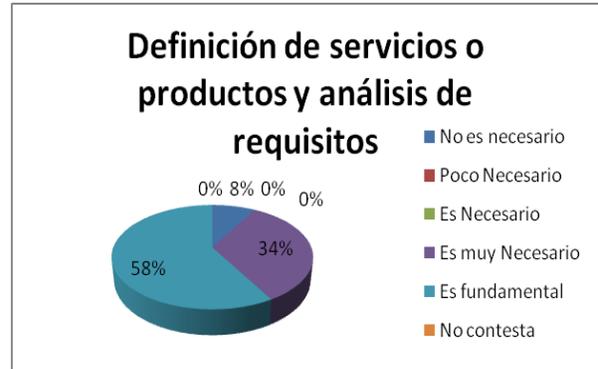


Tabla # 30 (Alternativa)

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	57,14286
Es muy Necesario	2	28,57143
Es fundamental	1	14,28571
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

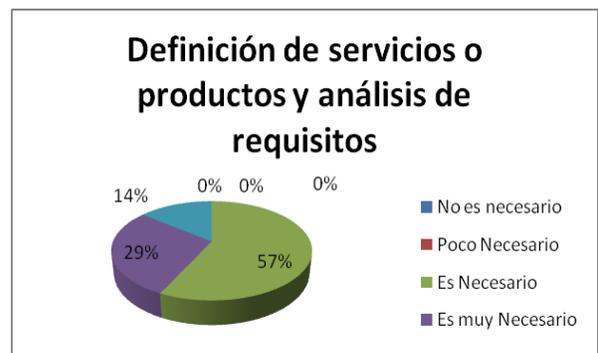


Tabla # 31 (Empresarial)

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	5	45,45455
Es Necesario	1	9,090909
Es muy Necesario	3	27,27273
Es fundamental	2	18,18182
No contesta		0
TOTAL	11	100

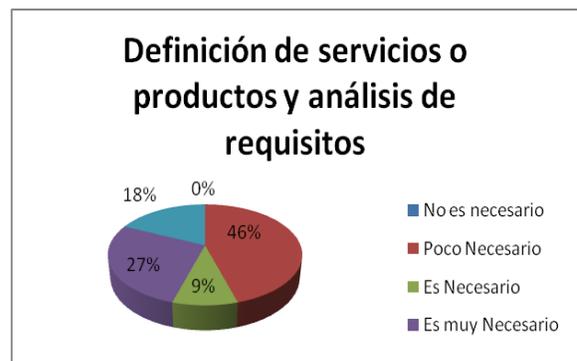
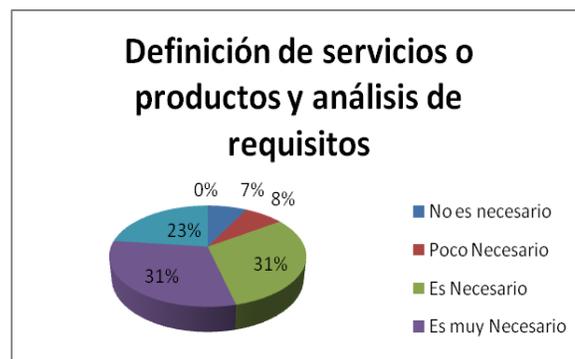


Tabla # 32 (Clínica)

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	1	7,692308
Es Necesario	4	30,76923
Es muy Necesario	4	30,76923
Es fundamental	3	23,07692
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



En la competencia séptima sobre definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, de acuerdo con la muestra alusivas al área Educativa, se encontró que el (58%) valoró como fundamental dicha competencia. Cabe indicar que en los tres ámbitos restantes, no es percibido de la misma manera.

Competencia 8:

Tabla # 33 (Alternativa)

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	4	57,14286
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

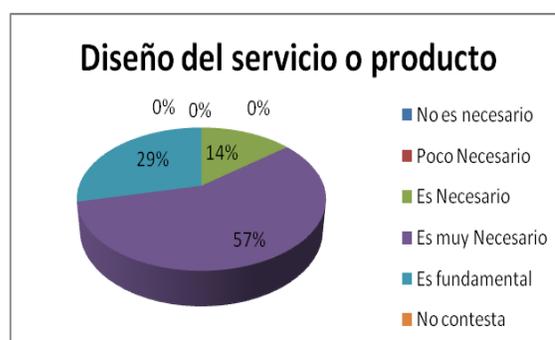


Tabla # 34 (Educativa)

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	8,333333
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	6	50
Es fundamental	5	41,66667
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

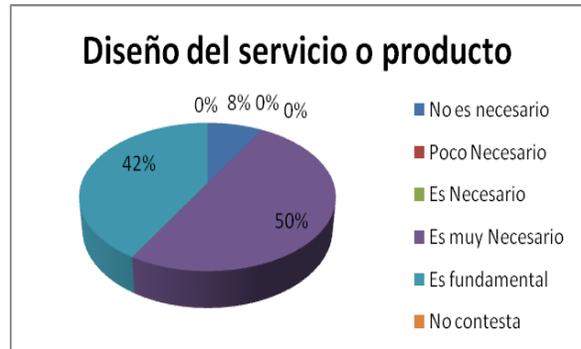


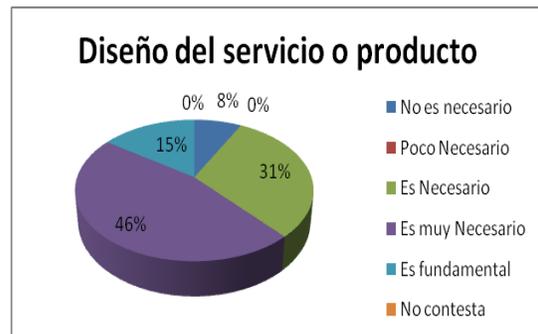
Tabla # 35 (Empresarial)

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	9,090909
Es Necesario	2	18,18182
Es muy Necesario	5	45,45455
Es fundamental	3	27,27273
No contesta		0
TOTAL	11	100



Tabla # 36 (Clínica)

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	30,76923
Es muy Necesario	6	46,15385
Es fundamental	2	15,38462
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



En lo que respecta, sobre diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesita, la institución Educativa resalta en lo fundamental, se

observa que del (57%), para arriba es muy necesario para las otras instituciones, dándose un poco de variación entre la una y la otra.

Competencia 9:

Tabla # 37 (Educativa)

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	33,33333
Es fundamental	8	66,66667
No contesta	0	0
TOTAL	12	100



Tabla # 38 (Alterna)

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	4	57,14286
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

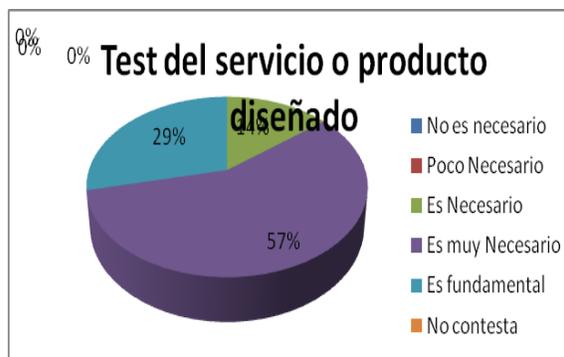


Tabla #39 (Clínica)

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	1	7,692308
Es Necesario	5	38,46154
Es muy Necesario	3	23,07692
Es fundamental	3	23,07692
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

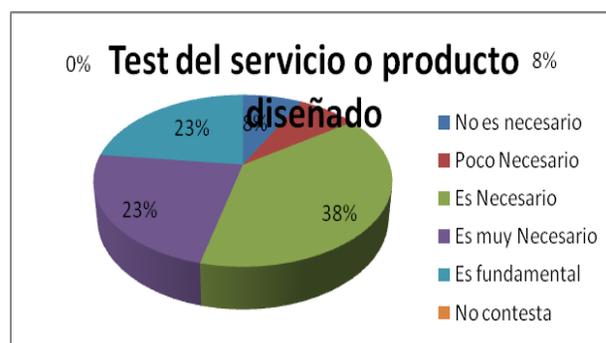
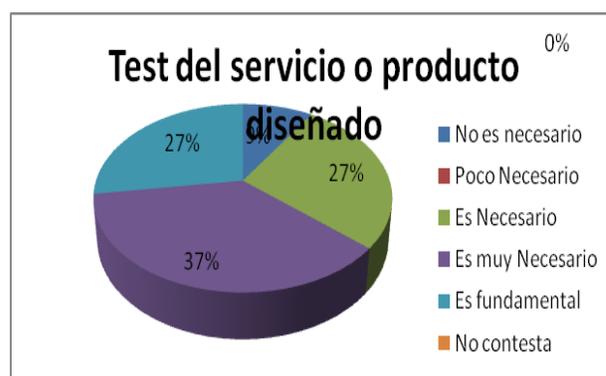


Tabla # 40 (Empresarial)

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	9,090909
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	27,27273
Es muy Necesario	4	36,36364
Es fundamental	3	27,27273
No contesta		0
TOTAL	11	100



Creemos que vale la pena mencionar sobre realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, observamos los resultados del grado de importancia que le dan los directivos a esta competencia como fundamental en el área Educativa, pero también hay los porcentajes sobre los 37%, considerándole muy necesario dicha competencia en las áreas restantes.

Competencia 10:

Tabla # 41 (Educativa)

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	8,333333
Es muy Necesario	3	25
Es fundamental	8	66,66667
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

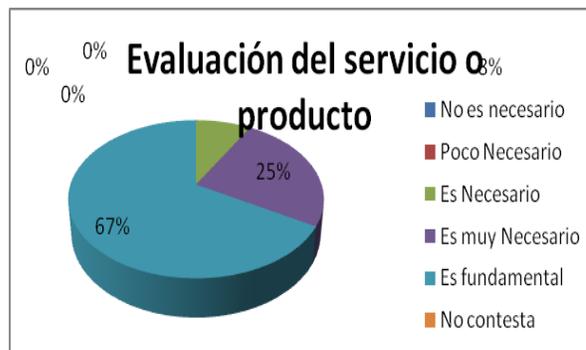


Tabla # 42 (Alternativa)

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	4	57,14286
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

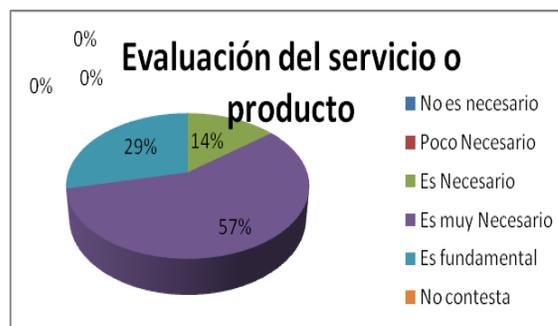


Tabla # 43 (Empresarial)

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	27,27273
Es muy Necesario	6	54,54545
Es fundamental	2	18,18182
No contesta		0
TOTAL	11	100

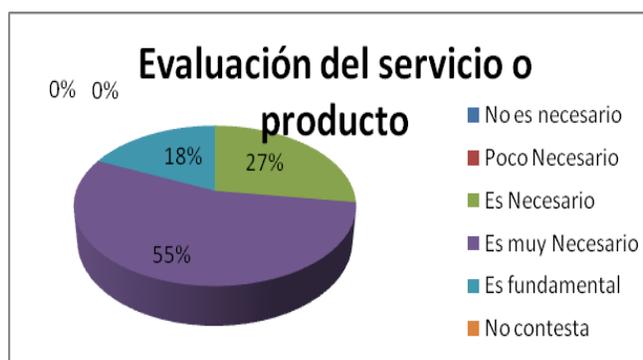
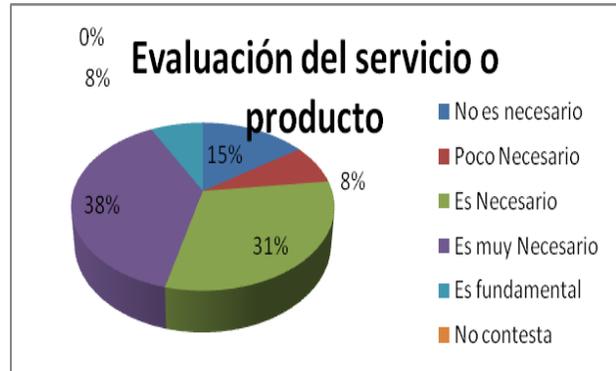


Tabla # 44 (Clínica)

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	15,38462
Poco Necesario	1	7,692308
Es Necesario	4	30,76923
Es muy Necesario	5	38,46154
Es fundamental	1	7,692308
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



En lo que concierne a evaluar el servicio con respecto a su utilidad, hay un tipo de variación de lo fundamental y lo muy necesario que le dan las instituciones, sin dejar pasar por alto que sigue llevando los más altos porcentajes el área Educativa, eso parecería indicar el desarrollo de dicha competencia en los psicólogos educativos.

Competencia 11: Intervención

Tabla # 45 (Educativa)

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	7	58,33333
Es fundamental	5	41,66667
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

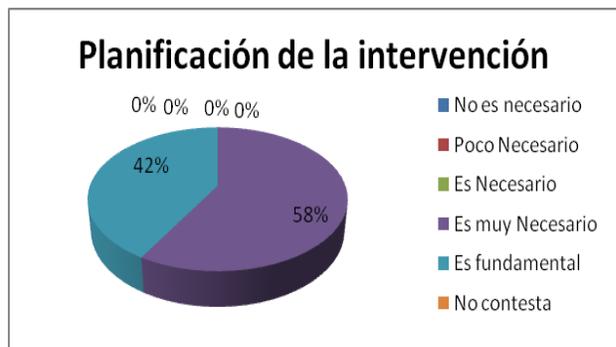


Tabla # 46 (Alterna)

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	4	57,14286
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

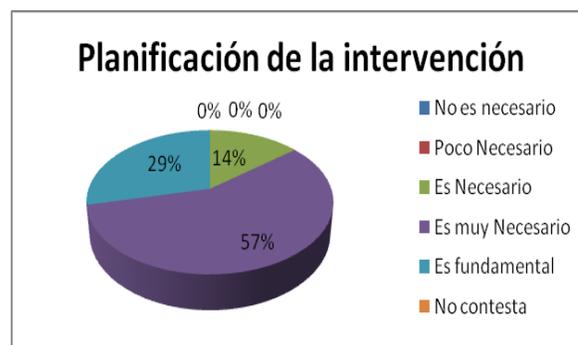


Tabla # 47 (Clínica)

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	7,692308
Es Necesario	3	23,07692
Es muy Necesario	3	23,07692
Es fundamental	6	46,15385
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

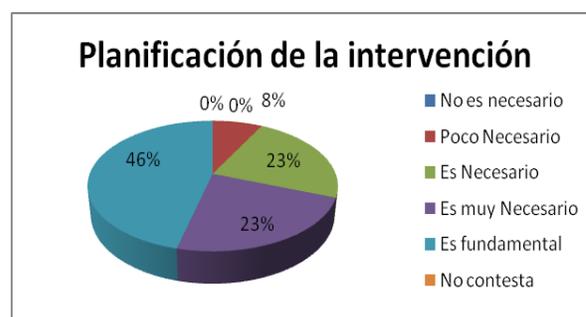
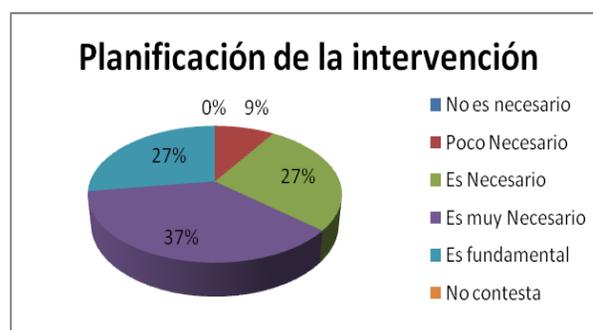


Tabla # 48 (Empresarial)

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	9,090909
Es Necesario	3	27,27273
Es muy Necesario	4	36,36364
Es fundamental	3	27,27273
No contesta		0
TOTAL	11	100



Se evidencia un aumento positivo en desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, observamos el mayor porcentaje obtuvo el área Educativa, sin embargo también determina un porcentaje de muy necesaria en las demás áreas.

Competencia 12:

Tabla # 49 (Educativa)

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	8,333333
Es muy Necesario	4	33,33333
Es fundamental	7	58,33333
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

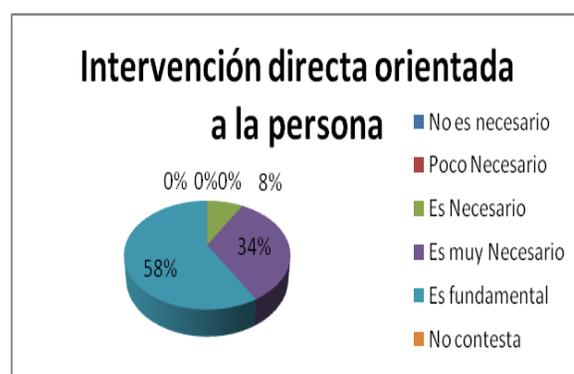


Tabla # 50 (Alterna)

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	4	57,14286
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

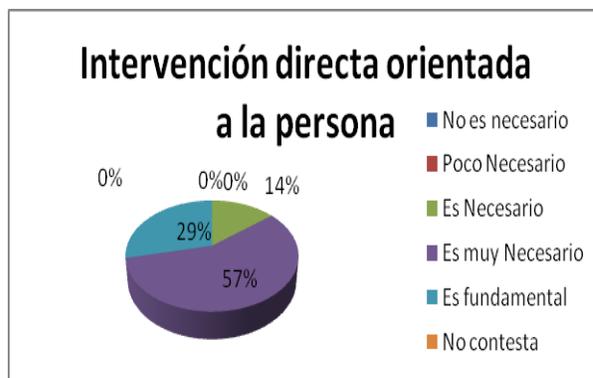


Tabla # 51 (Clínica)

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	1	7,692308
Es Necesario	1	7,692308
Es muy Necesario	4	30,76923
Es fundamental	6	46,15385
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

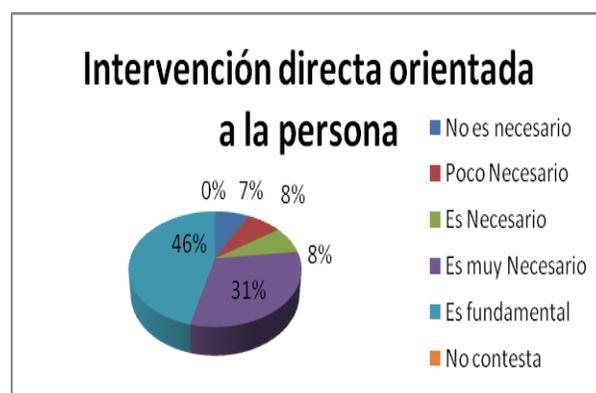
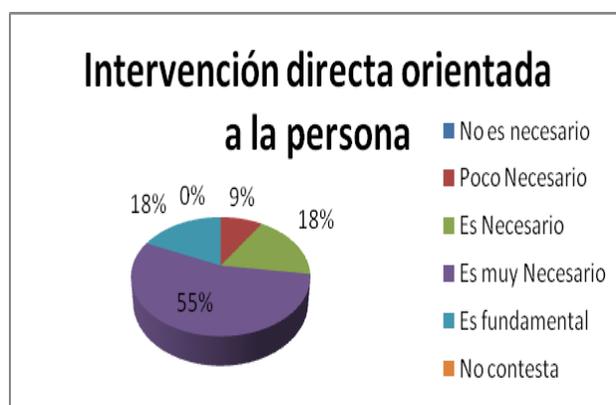


Tabla # 52 (Empresarial)

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	9,090909
Es Necesario	2	18,18182
Es muy Necesario	6	54,54545
Es fundamental	2	18,18182
No contesta		0
TOTAL	11	100



Del total de la muestra poblacional de la investigación encontramos que; en aplicar métodos de intervención directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención, nuevamente se observa del cumulo el 54% para arriba de los encuestados establecen fundamental dicha competencia, sin embargo lo que determina que esté al máximo el ámbito educativo.

Competencia 13:

Tabla # 53 (Alternativa)

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	5	71,42857
Es fundamental	1	14,28571
No contesta	0	0
TOTAL	7	100



Tabla # 54 (Educativa)

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	8,333333
Es muy Necesario	3	25
Es fundamental	8	66,66667
No contesta	0	0
TOTAL	12	100



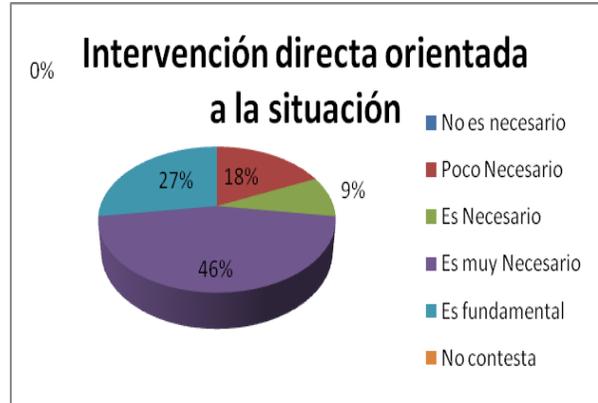
Tabla # 55 (Clínica)

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	2	15,38462
Es Necesario	1	7,692308
Es muy Necesario	7	53,84615
Es fundamental	2	15,38462
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



Tabla # 56 (Empresarial)

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	18,18182
Es Necesario	1	9,090909
Es muy Necesario	5	45,45455
Es fundamental	3	27,27273
No contesta		0
TOTAL	11	100



La mayoría de directivos encuestados en el área Alterna de las instituciones públicas dan un 72% de muy necesario, en aplicar métodos de intervención que presente en la institución, sin embargo resulta curioso que 67% de la muestra en Educativa indica de fundamental para el desarrollo de dicha competencia, en la Clínica y Empresarial es menor el interés de los directivos entre un 18 % y 15% de poco necesario.

Competencia 14:

Tabla # 57 (Alterna)

Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	4	57,14286
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

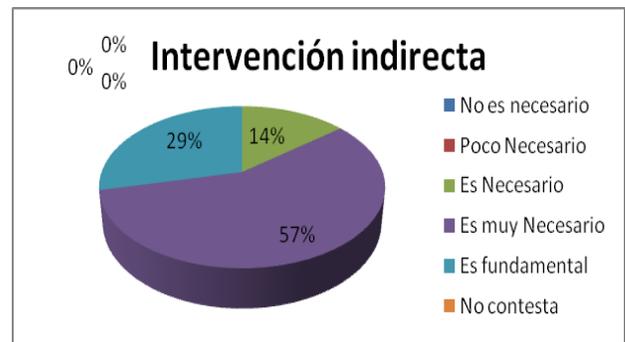


Tabla # 58 (Educativa)

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	8,333333
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	6	50
Es fundamental	5	41,66667
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

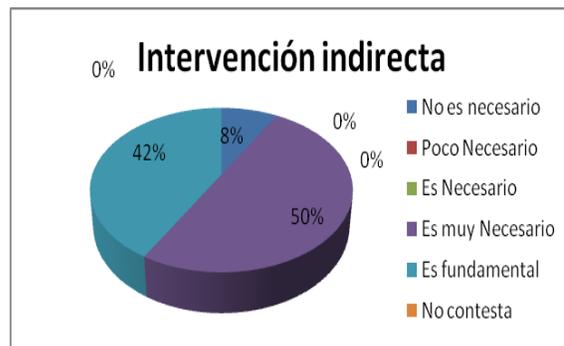


Tabla # 59 (Empresarial)

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	18,18182
Es muy Necesario	4	36,36364
Es fundamental	5	45,45455
No contesta		0
TOTAL	11	100

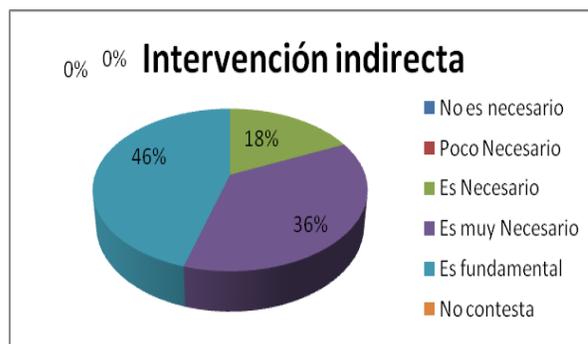
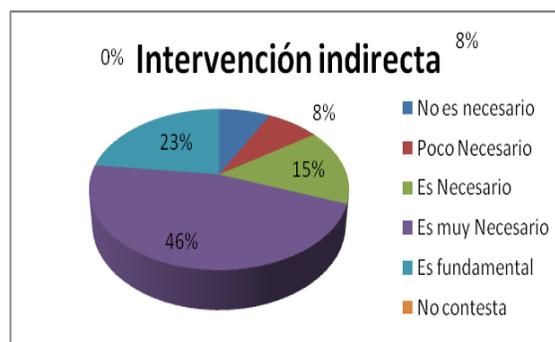


Tabla # 60 (Clínica)

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	1	7,692308
Es Necesario	2	15,38462
Es muy Necesario	6	46,15385
Es fundamental	3	23,07692
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



Los empleadores consideraron en un nivel alto de importancia la competencia de aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, aprender y tomar decisiones de su propio interés en un 57%, de igual forma valoran en un 50% en el área Educativa, sin embargo no podemos dejar de mencionar que la Empresarial y Clínica presentan un 46% de fundamental y muy necesario.

Competencia 15:

Tabla # 61 (Educativa)

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	8,333333
Es muy Necesario	7	58,333333
Es fundamental	4	33,333333
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

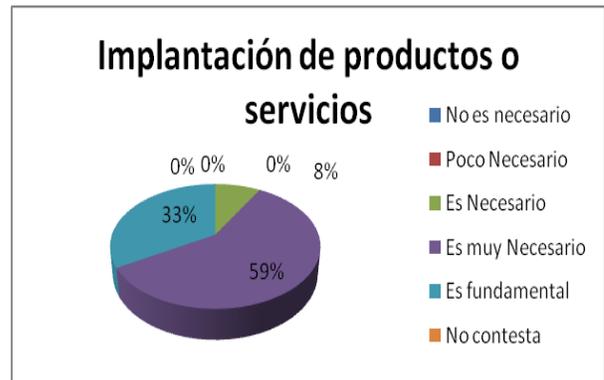


Tabla # 62 (Alterna)

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	28,57143
Es muy Necesario	4	57,14286
Es fundamental	1	14,28571
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

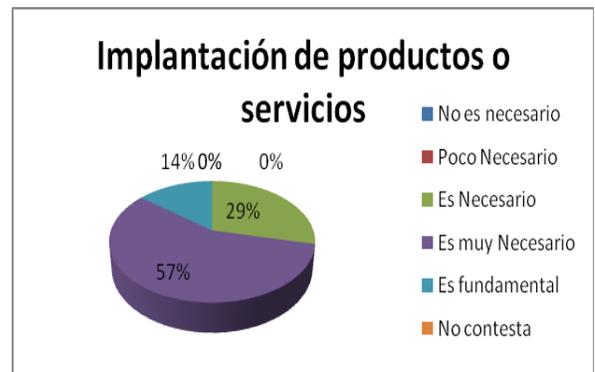


Tabla # 63 (Clínica)

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	15,38462
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	23,07692
Es muy Necesario	5	38,46154
Es fundamental	3	23,07692
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

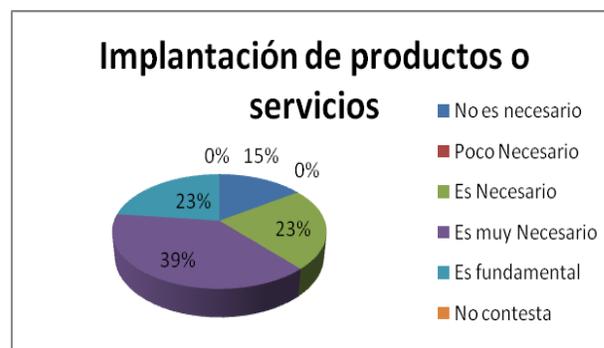
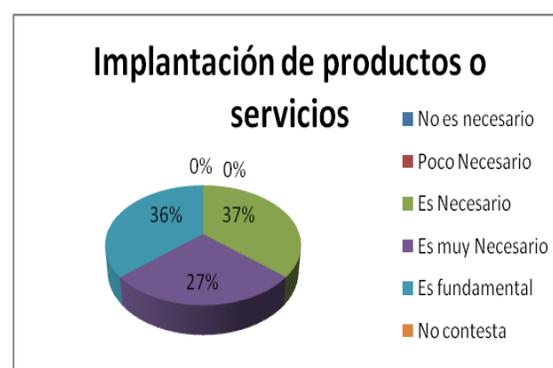


Tabla # 64 (Empresarial)

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	36,36364
Es muy Necesario	3	27,27273
Es fundamental	4	36,36364
No contesta		0
TOTAL	11	100



Con relación a Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, se encontró que en su gran mayoría los niveles de importancia fueron concebidos para el área Educativa, destacándose dicha competencia, como también es relevante en Alterna. Se observa las estimaciones de un 37% para arriba la importancia sobre las competencias en el área Clínica y Empresarial.

Competencia 16: Valoración

Tabla # 65 (Alternativa)

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	4	57,14286
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

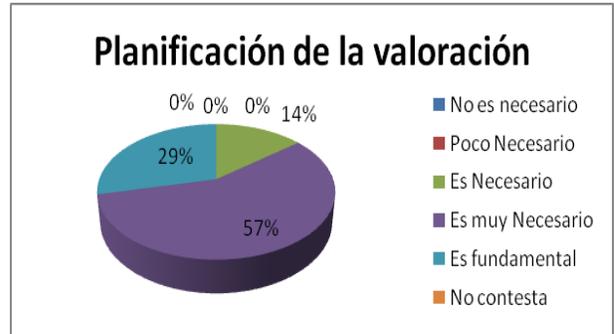


Tabla # 66 (Educativa)

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	8,333333
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	8,333333
Es muy Necesario	4	33,33333
Es fundamental	6	50
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

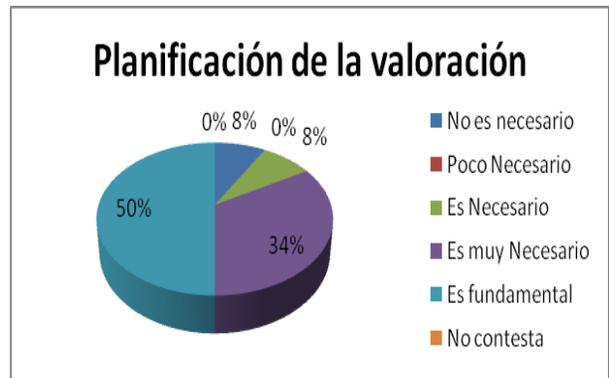


Tabla # 67 (Empresarial)

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	18,18182
Es Necesario	1	9,090909
Es muy Necesario	3	27,27273
Es fundamental	5	45,45455
No contesta		0
TOTAL	11	100

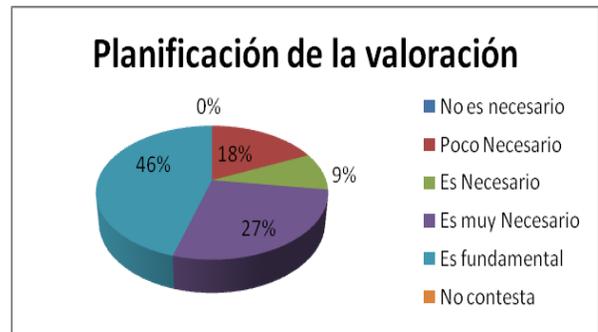
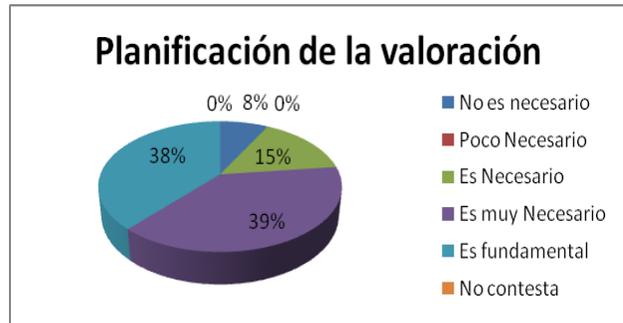


Tabla # 68 (Clínica)

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	15,38462
Es muy Necesario	5	38,46154
Es fundamental	5	38,46154
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



De acuerdo con la competencia en diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y de objetivos planteados, valoraron de muy necesaria para el área Alterna, y de fundamental en la Educativa, también en la Empresarial los resultados se observan como fundamental, y de menor importancia en la Clínica, es así como los directivos lo apuntan a dicha competencia.

Competencia 17:

Tabla # 69 (Alterna)

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	71,42857
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

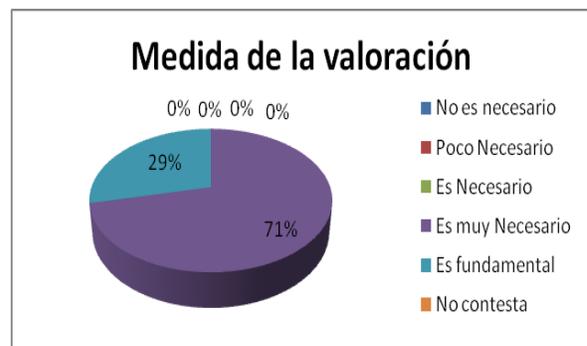


Tabla # 70 (Educativa)

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	41,66667
Es fundamental	7	58,33333
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

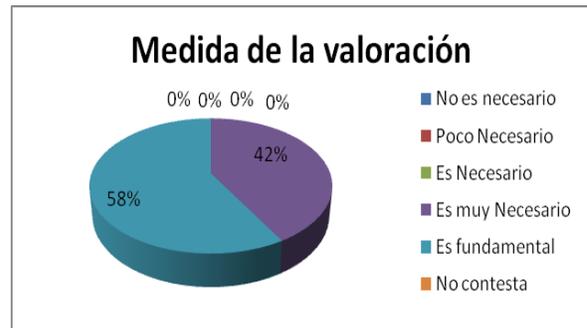


Tabla # 71 (Empresarial)

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	18,18182
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	45,45455
Es fundamental	4	36,36364
No contesta		0
TOTAL	11	100

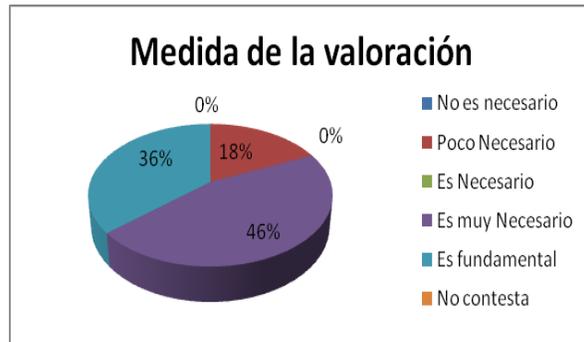
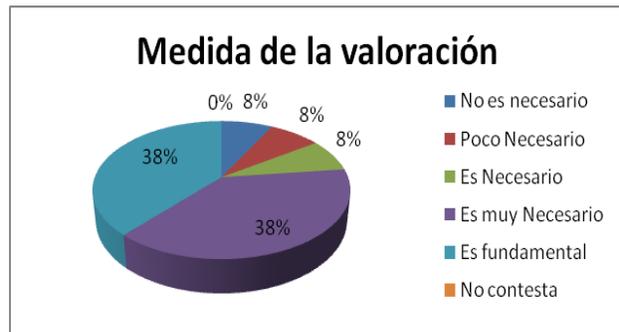


Tabla # 72 (Clínica)

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	1	7,692308
Es Necesario	1	7,692308
Es muy Necesario	5	38,46154
Es fundamental	5	38,46154
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



Con relación a las valoraciones de los directivos, se observa que consideran en un nivel de importancia muy necesario y fundamental en el área Alternativa y Educativa, la competencia de seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la

realización del plan de valoración, observamos el mayor porcentaje, es importante también señalar que la Empresarial y Clínica dan los resultados sobre el 38% en adelante.

Competencia 18:

Tabla # 73 (Alterna)

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	71,42857
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

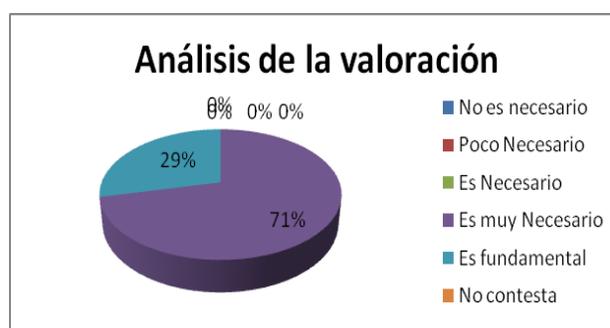


Tabla # 74 (Educativa)

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	41,66667
Es fundamental	7	58,33333
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

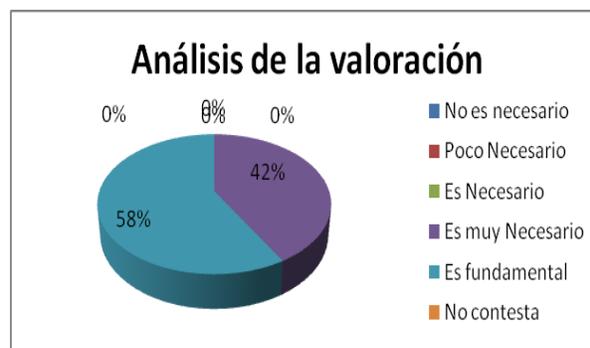


Tabla # 75 (Empresarial)

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	18,18182
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	45,45455
Es fundamental	4	36,36364
No contesta		0
TOTAL	11	100

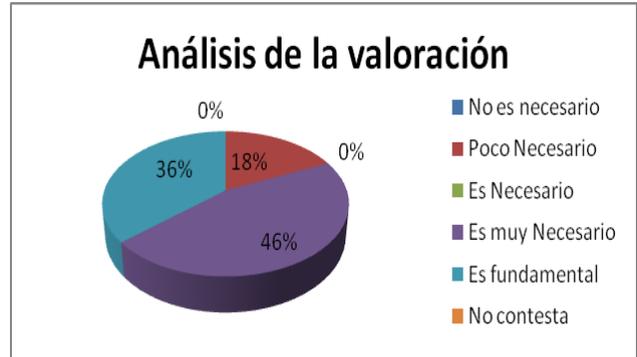
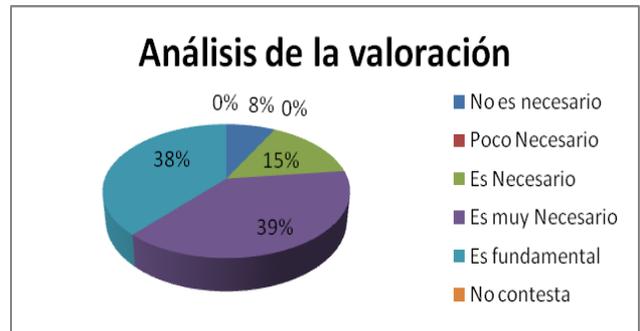


Tabla # 76 (Clínica)

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	15,38462
Es muy Necesario	5	38,46154
Es fundamental	5	38,46154
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



Una vez más el grueso de los encuestados sobre la competencia, de realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones, observamos en las cuatro áreas expuestas de forma general como muy necesaria y fundamental, sin embargo lo que determina que los más altos porcentajes siguen en el ámbito Alterna y Educativa.

Competencia 19: Comunicación

Tabla # 77 (Alternativa)

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	14,28571
Es muy Necesario	6	85,71429
Es fundamental	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

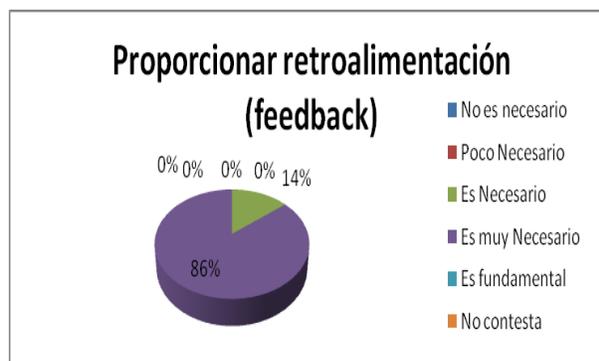


Tabla # 78 (Educativa)

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	41,66667
Es fundamental	7	58,33333
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

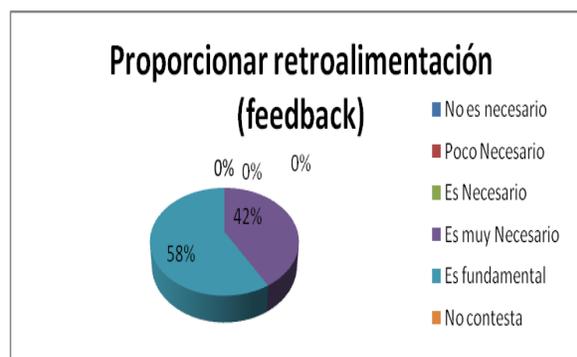


Tabla # 79 (Empresarial)

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	18,18182
Es muy Necesario	4	36,36364
Es fundamental	5	45,45455
No contesta		0
TOTAL	11	100

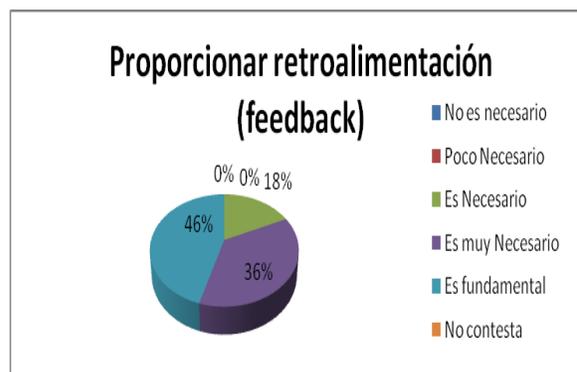
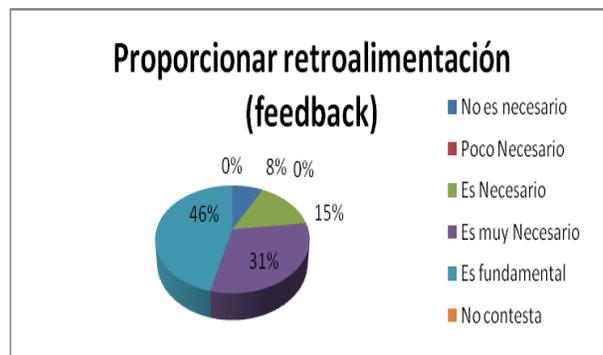


Tabla # 80 (Clínica)

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	15,38462
Es muy Necesario	4	30,76923
Es fundamental	6	46,15385
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



También se encontró en la competencia; de proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado, nuevamente se alcanza el mayor porcentaje para el área Alterna y Educativa. Sin dejar de mencionar que los directivos de los cuatro ámbitos le dan la importancia para los psicólogos en el desarrollo de dicha competencia.

Competencia 20:

Tabla # 81 (Educativa)

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	8,333333
Es muy Necesario	3	25
Es fundamental	8	66,66667
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

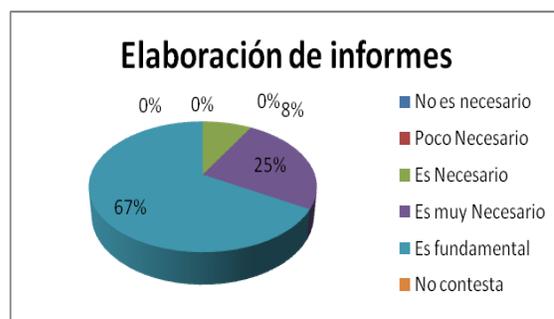


Tabla # 82 (Alternativa)

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	28,57143
Es muy Necesario	3	42,85714
Es fundamental	2	28,57143
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

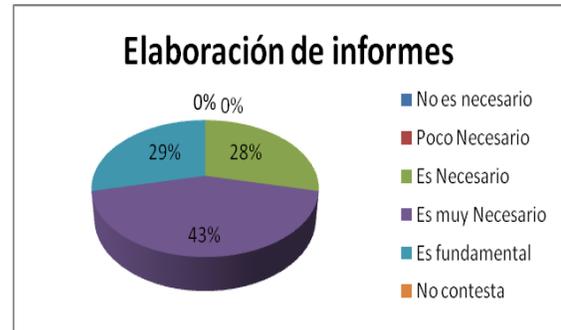


Tabla # 83 (Empresarial)

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	18,18182
Es Necesario	1	9,090909
Es muy Necesario	3	27,27273
Es fundamental	5	45,45455
No contesta		0
TOTAL	11	100

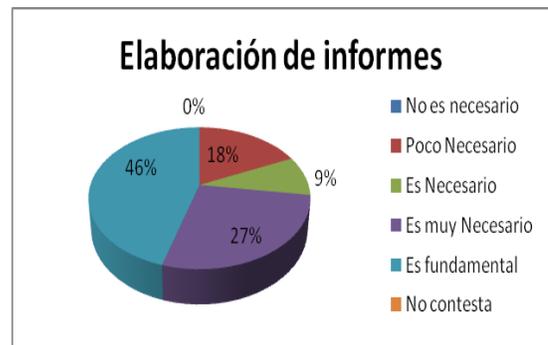
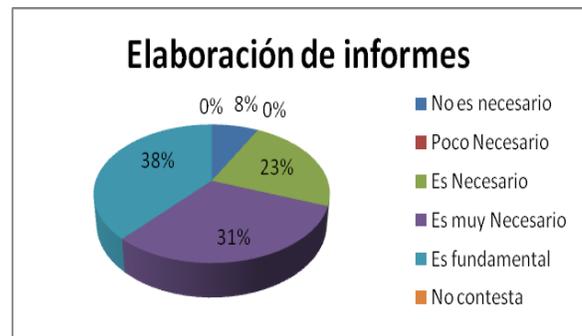


Tabla # 84 (Clínica)

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	7,692308
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	23,07692
Es muy Necesario	4	30,76923
Es fundamental	5	38,46154
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



En la última competencia sobre escribir informes de los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos y servicios, y las intervenciones, predomina en el ámbito Educativo, también podemos observar mínima diferencia entre los tres ámbitos restantes, donde los directivos encuestados, parecerían coincidir en la importancia de dicha competencia.

- **Nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador**, presenta los siguientes resultados:

Se observa el profesional que cumpliría las competencias anteriores:

Tabla # 85 (Clínica)

Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	12	92,3076923
NO	1	7,69230769
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

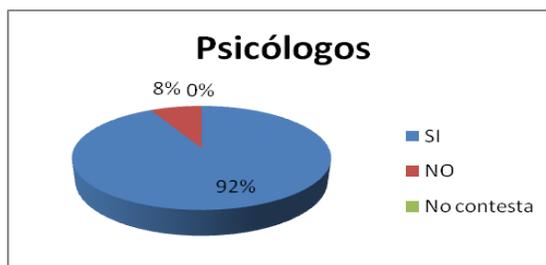


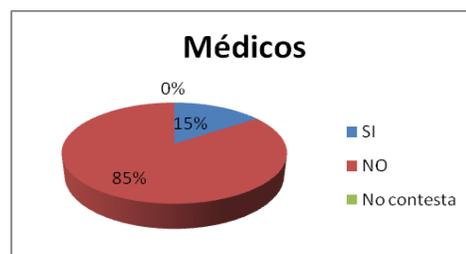
Tabla # 86

Psiquiatras		
Opción	Fr	%
SI	1	7,692308
NO	12	92,30769
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



Tabla # 87

Médicos		
Opción	Fr	%
SI	2	15,3846154
NO	11	84,6153846
No contesta	0	0
TOTAL	13	100



En lo que se refiere al profesional que podría cumplir las competencias anteriormente mencionadas y convirtiéndose en un nicho laboral, se observa que el (92%) le acreditan al Psicólogo en las instituciones de Salud Mental. En la tabla # 86 y 87 nos llama la atención ya que según la encuesta los directivos opinan que ni los psiquiatras ni los médicos no desempeñarían estas competencias.

Tabla # 88 (Educativa)

Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	11	91,6666667
NO	1	8,33333333
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

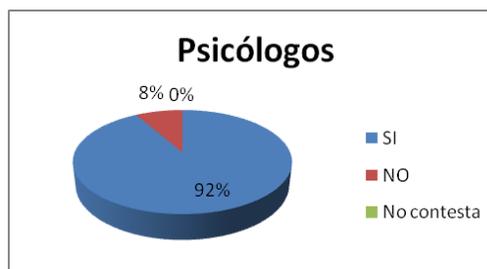


Tabla # 89

Orientadores		
Opción	Fr	%
SI	8	66,6666667
NO	4	33,3333333
No contesta	0	0
TOTAL	12	100

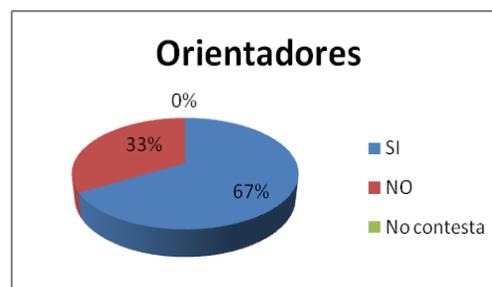
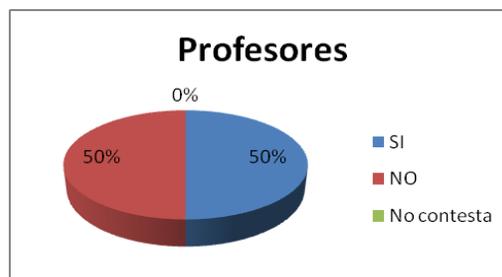


Tabla # 90

Profesores		
Opción	Fr	%
SI	6	50
NO	6	50
No contesta	0	0
TOTAL	12	100



En lo que respecta a las instituciones educativas, también podemos observar que el (92%) lo certifican al psicólogo en dichas competencias. Además estas también lo pueden desarrollar los orientadores con un (67%), y los profesores con un (50%). Según criterio de algunos encuestados mencionan que ciertos orientadores también tienen su profesión en psicología y lo cual también se puede apreciar este mismo concepto en profesores.

Tabla # 91 (Empresarial)

Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	7	63,6363636
NO	4	36,3636364
No contesta	0	0
TOTAL	11	100

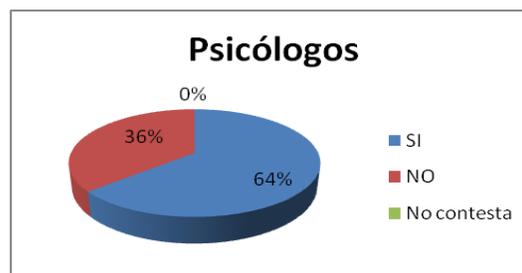


Tabla # 92 (Empresarial)

Administradores de Empresa		
Opción	Fr	%
SI	6	54,5454545
NO	5	45,4545455
No contesta	0	0
TOTAL	11	100



En cuanto a las 11 instituciones encuestadas, se observa que el profesional que debe realizar las competencias anteriormente mencionadas, lo debe hacer un psicólogo, luego sigue el administrador de empresas. Dichos profesionales son los que mayor puntaje le han dado sus directivos en las instituciones, parecería resaltar como fortaleza la formación académica en las universidades que reciben los egresados, y la aplicación de los conocimientos. Y las debilidades de los psicólogos supieron mencionar los directivos, referente a la falta de habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas y a los pocos conocimientos en ciencias matemáticas, administrativas y financieras.

- **Psicólogos que laboran en las instituciones, se detalla lo siguiente:**

(Referente a la pregunta No. 4)

Tabla # 93 (Educativa)

3.1		
Opción	Fr	%
SI	12	100
NO	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	12	100



Tabla # 94 (Clínica)

3.1		
Opción	Fr	%
SI	9	69,23077
NO	4	30,76923
No contesta		0
TOTAL	13	100



Tabl

a # 95 (Empresarial)

3.1		
Opción	Fr	%
SI	7	63,63636
NO	4	36,36364
No contesta	0	0
TOTAL	11	100

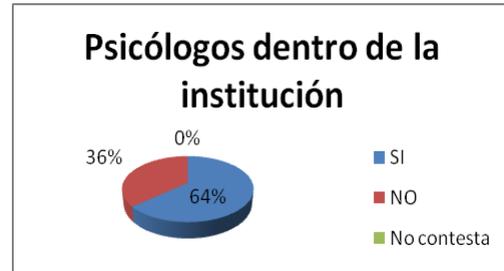


Tabla # 96 (Alternativa)

3.1		
Opción	Fr	%
SI	4	57,14286
NO	3	42,85714
No contesta	0	0
TOTAL	7	100



Como podemos observar que la institución que tiene psicólogos a su servicio es la Educativa con el (100%), convirtiéndose en un nicho laboral muy importante en este ámbito, le sigue la Clínica con un (69%), aunque en algunas no tiene psicólogo de planta pues tienen este servicio cuando el paciente lo solicita, Empresarial con un (64%), tres grandes empresas que pasan de los 160 empleados no poseen dicho profesional, ya que ciertas competencias lo desempeña el Administrador de Empresas, al final tenemos la Alternativa con el (57%). En este ámbito poseen psicólogos las instituciones de adicciones, pero no tiene dicho profesional en los Ministerios.

- **Necesidades de formación para el psicólogo detectada por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.**

En esta investigación realizada, se detalla los porcentajes encontrados de las competencias que mayor puntuación presentan las instituciones para los psicólogos, se hace conocer por cada uno de los ámbitos, según los resultados de análisis, en la siguiente tabla:

COMPETENCIA	Ubicación tabla #	ALTERNA	EDUCATIVO	CLINICO	EMPRESARIAL
		Necesaria y Fundamental	Necesaria y Fundamental	Necesaria y Fundamental	Necesaria y Fundamental
1.-Análisis de necesidades	06-05.		75%	62%	
2.-Establecimientos de objetivos	9		75%		
3.-Evaluación Individual	13-15	57%			46%
4.-Evaluación en grupo	18				46%
5.-Evaluación organizacional	21		67%		
6.-Evaluación situacional	25		67%		
8.-Diseño del servicio o producto	36			46%	
9.-Test del servicio producto señalado	38-37	57%	67%		
10.-Evaluación del servicio o producto	42-41-43	57%	67%		55%
11.-Planificación de la intervención	47			46%	
12.-Intervención directa orientada a la persona	51-52			46%	55%
13.-Intervención directa orientada a la situación	53/55	72%		54%	
17.-Medida de la valoración	69	71%			
18.-Análisis de la valoración	73	71%			
19.-Proporcionar retroalimentación (feedback)	77	86%			
20.-Elaboración informes	81-83		67%		46%

Las competencias menos valoradas detallo a continuación, detectando la necesidad de capacitación en las mismas.

Competencia:

7.- Definición de servicios o productos y análisis de requisitos

14.- Intervención indirecta

15.- Implantación de productos y servicios

16.- Planificación de la valoración.

DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo de esta investigación orientada a identificar las competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial, y educativo, en el Ecuador, ha proporcionado resultados actuales que permiten comparar y discutir, puede evidenciarse el logro del objetivo a partir de la descripción de conocimientos y habilidades que denotan las competencias y el desempeño laboral del psicólogo en el Ecuador, con el objetivo de aportar cambios significativos.

La población elegida para el estudio fueron: empresas, instituciones médicas, instituciones educativas e instituciones alternas; dentro de un total de 43 entidades repartidas de la siguiente manera: en, 7 instituciones alternas, 13 de salud mental, 12 educativas y 11 empresariales.

Con respecto al resultados de los datos; en la pregunta uno, donde se da a conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador. Para las instituciones educativas, el 100% (tabla # 3) Alternas 100% (tabla # 1), Salud Mental 92% (tabla # 2), Empresariales 91% (tabla # 4), respondieron afirmativamente a este ítem. Esto tiene concordancia con lo mencionado por Javier Urbina (1992) en su libro “El Psicólogo” donde se dice que es de vital importancia para las nuevas y nacientes empresas que buscan la excelencia; además dentro de las observaciones directas en las instituciones se determinó que el psicólogo es considerado el único apoyo confiable para aprender a escucharse a sí mismo y llegar a entenderse más y a conocerse mejor.

Es el único que puede encontrar la manera para que una persona se dé cuenta que el dolor no se puede evitar, pero que sí podemos ahorrarnos el sufrimiento; que es el sentimiento que se experimenta cuando no se acepta la realidad tal cual es.

Las sub-preguntas, derivadas de la razón principal, de si es necesaria la contratación de un psicólogo para las empresas permiten discutir y analizar en conjunto los siguientes resultados: para el 59% de todas las empresas encuestadas contratan un psicólogo porque lo consideran fundamental, eso da a notar que en el Ecuador no existe todavía para un 41% la concientización de la valiosa labor que cumplen estos profesionales, da tal

forma que el 68% de las empresas consideran que el contratar el mencionado psicólogo aumenta el rendimiento del personal, y el 32% desestima que las actividades darán valor agregado a su empresa; esto se contradice con lo citado por varios autores tales como Luis Puchol (2007), donde manifiesta que la Psicología en especial su rama industrial, ha logrado grandes avances por medio de la investigación con el fin de mejorar la productividad de la empresa, ya que los psicólogos organizacionales a menudo aplican pruebas de investigación para aumentar la productividad en el lugar de trabajo, se encargan también de la selección de personal más adecuado para determinados puestos de trabajo y en algunos casos también colaboran en el diseño de productos.

No todas las empresas consultadas poseen un psicólogo entre sus colaboradores donde se percibe que hasta cierto grado la naturaleza de las organizaciones tiende a resistirse al cambio. Para asegurarse la eficacia y efectividad operacional, las organizaciones crearán fuertes defensas contra el cambio, con frecuencia el cambio se opone a intereses ya creados y daña ciertos derechos territoriales o prerrogativas de toma de decisiones que los grupos, equipos y departamentos establecieron y se han aceptado a los largo del tiempo. Excepto las Educativas que tienen psicólogos en todas las instituciones encuestadas.

Ahora bien, en el tercer ítem de la encuesta se pudo observar que aunque las empresas están conscientes de la necesidad de un psicólogo en sus instituciones, son tan solo el 50% de ellas las que destinan un área adecuada para que el profesional ejecute su trabajo. Sin dejar de resaltar que el mayor porcentaje lo presenta la educativa con un 83% (cuadro comparativo), que poseen dicha área de atención. Esto es contradictorio con lo expuesto por autores como Pedro Mondelo (2007) en su texto "Ergonomía y diseño de puestos de trabajo" donde explica que la ergonomía les básicamente una tecnología aplicación práctica e interdisciplinaria, fundamentada en investigaciones científicas, que tiene como objetivo la optimización integral de la interacción entre el hombre y su entorno de trabajo, que estarán siempre compuestos por uno o más seres humanos cumpliendo una tarea cualquiera con ayuda de una o más "máquinas" (definimos con ese término genérico a todo tipo de herramientas, máquinas industriales propiamente dichas, vehículos, computadoras, electrodomésticos, etc.).

En tal virtud si las empresas no adecuan un lugar, es posible que no se obtengan los mejores resultados del psicólogo.

Otra gran corriente (34% en promedio de las instituciones encuestadas) menciona que contrata a sus psicólogos no solo por el hecho de que en varias instituciones por su actividad, tamaño y necesidades es legalmente necesaria la contratación de un profesional de estas características. Sino que obviamente por los beneficios intrínsecos que se desprenden de esta actividad. Pues cabe mencionar que en ámbito Educativo tiene un 83% de aceptación por la ley. Donde acorde al estudio el 55% considera que las actividades del psicólogo en la empresa ayudan a mantener la salud mental, de manera inversa el 46% de las instituciones considera que permite alcanzar los objetivos de la institución de la empresa en menos tiempo; este dato resulta ser contradictorio considerando los resultados antes obtenidos.

Desde luego un aspecto que las empresas consideran valioso de las actividades del psicólogo es su prolijidad para la resolución de conflictos a la interna de la empresa, siendo el 79% de empresas las que coinciden con lo expuesto por S.L. Spencer (2008) donde se explica que una de las competencias fundamentales de los psicólogos en cualquiera de las ramas donde apliquen su profesión, es la resolución de conflictos interpersonales.

La noción de conflicto es clave y eje central del pensamiento de la Psicología Social. El conflicto es inherente a la interacción humana.

Conflictos entre los hombres. Conflictos en y entre las áreas y ámbitos en los que se desarrolla la vida cotidiana de los seres humanos (individuos, grupos, instituciones, comunidades). La resolución de los conflictos se refiere tanto a la superación de los obstáculos que se presentan como a los procesos que implican los caminos que conducen a la satisfacción de las necesidades: los acuerdos y desacuerdos, los encuentros y desencuentros, las tareas complementarias, las diferencias y los juegos de poder, las coincidencias y los objetivos en común, etc.

Las empresas encuestadas (49%) señalan que las actividades de los psicólogos dentro de la empresa, no ayudan a tomar decisiones en la misma, se percibe que se subestiman las capacidades y funcionalidades de la profesión. Esto se contrapone al aspecto

mencionado por Jesús Castro (2009): “Una función principal de un Psicólogo es realizar un psicodiagnóstico, en general, implica la identificación de una categoría que designa las características generales del problema que se presenta. Para los psicólogos el análisis no se puede quedar ahí; se tiene que dar con las claves que permiten modificar la situación. El análisis funcional permite realizarlo con rapidez siguiendo unas pautas científicamente marcadas. Con el análisis funcional se podrá saber, en concreto los procesos psicológicos que subyacen en tus problemas, las circunstancias que los disparan o los potencian, etc. Así se podrán determinar los pasos que se tiene que seguir para resolverlo y tomar decisiones”.

Desde el punto de vista pedagógico, el 57% de las instituciones encuestadas mantienen que los psicólogos si influyen de manera positiva para la intervención psicopedagógica, dado que, el desarrollo de la ciencia y la tecnología nuestros tiempos ha llevado sin duda alguna a que la educación tenga un lugar preponderante, el conocimiento se constituye en el determinante de las ventajas comparativas de los países. Esto es alineado con lo manifestado Bisquerra (1998) donde dice para la intervención sugiere procesos y procedimientos concretos de actuación, es decir, “guías para la acción”. Para el mejoramiento del desempeño educativo. A lo largo de la historia han ido surgiendo diversos modelos. La investigación ha contribuido en determinar la eficiencia de estos modelos. Cabe resaltar que en las instituciones Educativas del país presentan el 92% considerado un buen porcentaje en la ayuda en la intervención psicopedagógica.

En el marco de la orientación educativa se plantean tres definiciones específicas:

- “Son estrategias fundamentadas que sirven de guía en el desarrollo del proceso de Orientación en su conjunto (planificación, puesta en práctica y evaluación) o en alguna de sus fases...” (Bisquerra, 1992: 177).
- “La representación de la realidad sobre la que hay que intervenir, y que va a influir en los propósitos, los métodos y los agentes de dicha intervención” (Rodríguez Espinar y otros, (1993).
- “Son una representación que refleja el diseño, la estructura y los componentes esenciales de un proceso de intervención” (Álvarez y Bisquerra, 1997: 23).

Al finalizar las primeras subpreguntas del primer ítem, el 43% de las empresas expresan que uno de los motivos para contratar es que han tenido buenas experiencias anteriores, pero el 10% de las mismas también manifiesta que los contrata por otros motivos fundamentales.

Según Jesús Álaba (2001) dice que en estos días la psicología lo envuelve todo. Los psicólogos están presentes en la mayoría de los ámbitos y se solicita la intervención en campos hasta ahora inaccesibles. Y se ha pasado de ser casi un tabú durante décadas a tener un gran protagonismo en la sociedad actual.

La psicología en su campo de estudio que sería el pensamiento humano, como la conducta y el desenvolvimiento, la comunicación y efectividad en un trabajo o labor en especial y el desarrollo completo de todas sus facultades.

En la primera competencia, el 75% (tabla # 5), de la Educativa, Clínica 62% (tabla # 6), Empresarial 37% (tabla # 8), Alterna 43% (tabla # 7), consideran que el análisis de necesidades, es fundamental en el psicólogo a fin de determinar que es lo que necesita la institución o la persona.

La segunda competencia, establecimiento de objetivos, el 75% en Educativa (tabla # 9), Alterna con 43% (tabla # 10), Clínica 39% (tabla # 11), Empresarial 37% (tabla # 12), de las empresas consideran de igual forma, fundamental, dentro de las competencias a cubrir por el profesional en psicología, ya que consideran que teniendo la facilidad de establecer objetivos de forma clara es más fácil determinar la ruta correcta para cumplirlos. Como lo menciona Rubio M.J. (2011) de la "UTPL". "nuestra propuesta está constituida por bloques formativos y de fundamentos básicos comunes de la disciplina, planteados desde la perspectiva de la complementariedad de los contenidos y enfocada al desarrollo de las competencias profesionales que el futuro psicólogo debe adquirir, incluyendo una primera aproximación a los campos de aplicación de la psicología clínica, organizacional y educativa".

Evaluación individual: Las empresas consideran el 42% fundamental y muy necesaria esta competencia y tan solo el 4% la estima no necesaria; desde el punto de vista de la

Con este esquema se puede claramente visualizar que las instituciones consideran muy necesaria estas competencias, pero no fundamental, es decir, según los directivos, se puede prescindir de ellas y no se consideraría un trabajo ineficiente, aunque obviamente es preferible contar con ellas.

En las siguientes competencias (**décimo primera, segunda, tercera y cuarta**), los resultados en las encuestas, aunque son competencias directas que debe manejar el psicólogo, se denotó entereza a que poseen dichas competencias, ya que muchas instituciones las consideraban invasivas, lo que genera una resistencia a su aplicación, lo que a su vez repercute en resistencias al cambio. Dentro de las mencionadas resistencias coinciden plenamente con las manifestadas por Peter Senge (2002) Quien menciona que las principales resistencias son debido a:

- **Diseño de la organización:** Las organizaciones requieren estabilidad y continuidad para funcionar en forma eficaz. Por tanto para varios empresarios el crear una plaza adicional es relativamente problemático.

Esa necesidad legítima de una estructura también conduce a la resistencia al cambio. El uso de un diseño rígido y el apego a la jerarquía de autoridad, por lo general ocasiona que los empleados sólo recurran a canales de comunicación específicos y centren la atención sólo en sus propios deberes y responsabilidades. Cuanto más mecánica sea la organización mayor el número de niveles a través de los que debe pasar una idea.

Por lo tanto, este diseño organizacional aumenta la probabilidad que cualquier idea nueva se elimine. Se diseñan organizaciones más adaptables y flexibles para reducir la resistencia al cambio creada por las estructuras organizacionales rígidas.

- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional desempeña un papel esencial en el cambio. Las culturas no son fáciles de modificar y quizá se conviertan en la fuente principal de resistencia al cambio necesario. Un aspecto de la cultura organizacional eficaz radica en la flexibilidad para aprovechar las oportunidades de cambio. La actividad fundamental del psicólogo que afiance la necesidad y hacer comprender el requerimiento de esa plaza laboral.

- Limitaciones de recursos: El cambio exige capital, tiempo y gente capacitada. Los directivos y empleados de una organización pueden haber identificado cambios que se podría o debiera hacer, pero tal vez sea necesario diferir o abandonar algunos de los cambios deseados a causa de las limitaciones de recursos.
- Inversiones fijas: Las limitaciones de recursos no están restringidas a las organizaciones con activos insuficientes. Organizaciones ricas no cambiarán debido a inversiones fijas en activos de capital que no es posible modificar con facilidad.
- Superación de la resistencia al cambio: La resistencia al cambio nunca cesará por completo. Sin embargo, los directivos, y empleados pueden aprender a identificar y minimizar la resistencia y, de esta forma convertirse en agentes de cambio más efectivos.

Para tener un mejor enfoque a la discusión de estos datos se presenta la siguiente tabla de resultados:

	No necesaria		Poco necesaria			Necesaria				Muy necesaria				Fundamental				
	Educ.	Clin.	Ed.	Emp.	Clin.	Educ.	Alt.	Emp.	Clin.	Educ.	Alt.	Emp.	Clin.	Educ.	Alt.	Emp.	Clin.	
COMPETENCIA: Intervención																		
11.-Planificación de la intervención				9%	8%			14%	27%	23%	57				29			
										57%	%	37%	23%	42%	%	27%	46%	
12.- Intervención directa orientada a la persona		8%		9%	8%	8%	14%	18%	8%	34%	57%	54%	31%	58%	29%	18%	46%	
13.- Intervención directa orientada a la situación		8%		18%	8%	8%	14%	9%	8%	71				14				
										25%	%	46%	54%	67%	%	27%	15%	
14.- Intervención indirecta	8%	8%			8%			14%	18%	15%	57				29			
										50%	%	36%	46%	42%	%	46%	23%	

Ahora bien, con respecto a la competencia denominada, **implantación de productos o servicios**, si bien es una competencia que ofrece un valor agregado al profesional por los empresarios o personal que se encuentra frente a la institución es una competencia muy

necesaria (44%). Podemos relacionar con lo que menciona, Zabalza sostiene que los conocimientos y las habilidades deben convertirse en competencias, en un proceso donde los objetivos de aprendizaje: conocimientos, habilidades y actitudes, tienen su expresión formativa en los niveles de principiante, competente y experto.

Dentro de la competencia denominada **planificación de la valoración**, encargados de las diferentes instituciones con un 42% consideran que es fundamental dado que es parte esencial de un psicólogo utilizar las técnicas aprendidas a lo largo de su carrera para poder planificar los métodos de valoración. Pudiese ser que estas competencias sean facilitadas en su desarrollo por los programas de formación profesional, los cuales invitan a una constante revisión de los procesos de desarrollo personal y emergen ante los desafíos que plantea el ejercicio laboral en la diversidad. De cierta manera el resultado encontrado coincide con las ideas planteadas por Delors (1996) y Levy-Leboyer (1997), quienes señalan que para desempeñarse con efectividad en el campo laboral actual, no solo son importantes los saberes y las competencias específicas, sino también, son necesarios las actitudes, valores y características personales.

En las últimas tres competencias (**análisis de la valoración, proporcionar retroalimentación (feedback) y elaboración de informes**) los representantes de las instituciones consideran estas competencias como varias de las más importantes alcanzando uno de los porcentajes más altos con respecto a los demás resultados, dentro de la percepción de ser fundamentales (42%, 42% y 47% respectivamente) y como concordancia con estos datos, obtuvieron también los porcentajes más bajos que los consideraban como no necesarios (2%, 2% y 2%) esto hace notar que son percibidas como actividades cubiertas por competencias propias de un psicólogo.

En este punto podemos relacionar con lo que nos dice: Miguel A. Zabalza Beraza de la Universidad de Santiago de Compostela (España), conceptúa a la competencia como un “conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades, y actitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo. Las competencias son las funciones que los sujetos habrán de ser capaces de desarrollar como fruto de la formación que se les ofrece. Tales funciones habrán de

desglosarse, a su vez, en actividades y tareas más concretas. Todo ello orientado a gestionar problemas relevantes en el ámbito de una profesión”.

También, se incluye lo que menciona Rubio M.J. (2011) de la “UTPL”. “Hoy en día la psicología es una disciplina científica consolidada y una profesión claramente establecida en el entramado social y con diversos ámbitos de actuación. La formación es de carácter eminentemente generalista, debido a que los profesionales de la psicología actualmente desempeñan su profesión en ámbitos de actuación diversos”.

En la tercera pregunta donde se consulta a los principales de cada institución sobre qué tipos de profesionales deben cubrir las competencias descritas en la pregunta anterior, las respuestas fueron variables, tanto en cuanto al giro de cada institución, inclusive aumentaron opciones dado que en varios centros de educación superior las mallas curriculares abarcan varios frentes tratando de realizar una educación más integral.

Para entender la discusión de estos datos se presenta la siguiente tabla resumen:

Educativas	Profesores	Orientadores	Religiosos, Religiosas	Consejeros	Psicólogos	Otro		
Si	6	8	1	0	11	3		
No	6	4	11	12	1	9		
Salud Mental	Psiquiatras	Terapeutas Vivenciales	Médicos	Enfermeras	Psicólogos	Otro		
Si	1	4	2	2	12	4		
No	12	9	11	11	1	9		
Empresariales	Economistas	Administradores de Empresa	Abogados	Trabajadores Sociales	Comunicadores	Ingenieros Comerciales	Psicólogos	Otros
Si	0	6	0	4	2	2	7	2
No	11	5	11	7	9	9	4	9

Aquí se denota fácilmente acorde a cada institución que tipo de profesional los principales de cada institución perciben como más apto en relación a las competencias mencionadas en la pregunta dos. Obteniendo así los siguientes resultados.

En una unidad educativa el más indicado para cubrir las competencias es un psicólogo, aquí podemos relacionar con lo que publica José R. Alonso (2010), “Los psicólogos de escuelas y colegios trabajan en un entorno educativo para apoyar a los niños en sus problemas sociales, académicos y emocionales. Gracias a un interés cada vez mayor en

la salud mental y emocional de los niños, y a una normativa más estricta en las distintas fases de la educación, la demanda de psicólogos escolares se prevé que aumentará en los próximos años”. Mientras que un consejero es el menos indicado según la encuesta en el área educativa, aquí se encuentra algo contradictorio a lo que publica José R. Alonso (2010), “Los consejeros profesionales ayudan a la personas a tomar decisiones sensatas y a utilizar herramientas tales como test para valorar personalidad y aptitudes, listados de interés y distintos sistemas de evaluación”. Entonces parecería indicar que los directivos de los colegios, contratan a los psicólogos para cubrir las funciones ya mencionadas, y que no necesariamente también deben contratar un consejero.

En una institución de salud mental de igual forma el más indicado a cubrir esas competencias es un psicólogo y el menos indicado es un psiquiatra, y el médico lo cual llama mucha la atención ya que en psicología se trabaja en conjunto con dichos profesionales. Con referente a lo mencionado aquí nos habla, José R. Alonso (2010), Los psicólogos clínicos evalúan, diagnostican y tratan pacientes que sufren de trastornos psicológicos. Dichos profesionales trabajan especialmente en hospitales, centros de salud, clínicas relacionadas con la salud mental o en el ámbito privado. La psicología clínica es la mayor área de empleo para los psicólogos, tanto en la actualidad como en los pronósticos sobre el futuro. En Estados Unidos, nos dice que, hace falta un grado de nivel de doctorado y muchos estados requieren un periodo de interno residente de al menos un año. Los programas de postgrado en psicología clínica son muy competitivos. De la misma manera se podría indicar en nuestro país sobre todo en lo que se refiere al periodo de interno residente de al menos un año.

Por último en las empresas, se obtuvo que también el Psicólogo sea el más indicado a sus funcionalidades de planificador, los menos idóneos resultaron ser los economistas y abogados ya que su campo de acción es ajeno a las competencias indicadas. Relacionando con lo que nos dice Muchinsky, P. (2007), Los psicólogos de empresa, o de la organización industrial, como les llaman los norteamericanos centran su trabajo en el comportamiento en el puesto de trabajo, a menudo usando principios de la Psicología para incrementar la productividad, mejorar la satisfacción con el puesto de trabajo y seleccionar a los empleados que no son idóneos para un puesto laboral determinados.

Compartiendo las palabras de Gilbreth L. (1997), Siendo entre las primeras mujeres en reconocer los efectos del estrés y la fatiga en los trabajadores. “Que el ser humano, por supuesto, era el elemento más importante en la industria, y que le parecía que no había recibido la atención que merecía. El entrenamiento científico de los ingenieros, dijo ella, solo trataba la manipulación de objetos inanimados. Llamo la atención sobre el hecho de que la psicología se estaba convirtiendo con rapidez en una ciencia que no tenía mucho que ofrecer y que había sido ignorada por los ingenieros de la administración”. Hago participe este párrafo, porque parecería percibirse este mismo ambiente en los directivos de las instituciones encuestadas.

Podemos compartir, “diez opciones de futuro para los psicólogos”. Por Alonso J. (2010):

- Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional, psicólogo escolar, consejero genético, psicólogo forense, psicólogo de la Ingeniería, psicólogo clínico, psicólogo del deporte, psicólogo de empresa, especialista en educación especial y consejero personal.

En este punto podemos relacionar con el campo ocupacional que nos propone la “UTPL”.

- Programas de salud a nivel comunitario.
- Centros de asesoría psicológica, hospitales.
- Centros de enseñanza, escuelas, guarderías, DOBEs.
- Instituciones de Salud mental (privadas y públicas).
- Centros de readaptación social.
- Grupos o asociaciones independientes.
- Empresas privadas o públicas.
- Consultores de recursos humanos
- Gabinetes de psicología, prisiones y juzgados.

- Centros de asistencia social y orientación profesional y laboral.

En la última interrogante de la encuesta, que se consulta sobre la **existencia de un profesional en psicología** en cada una de las diferentes instituciones, el 74% de todas las instituciones encuestadas tienen un psicólogo, ahora bien se debe ponderar estadísticamente para conocer en cuál de ellas es mayor la presencia. Obteniendo estos datos:

DATOS	Educativas		Empresariales		Salud Mental		Alternas	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Si	12	100%	7	64%	9	69%	4	57%
No	0	0%	4	36%	4	31%	3	43%

Con este cuadro la ponderación, queda claramente definido que en las instituciones educativas todas, poseen un psicólogo, y que en los demás ámbitos no es tan marcada la presencia de un profesional en psicología.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

* El objetivo general de esta investigación fue analizar e identificar las competencias de los psicólogos detectadas por las instituciones como necesarias en cuatro grandes áreas: educación, clínica, empresarial y alterna, desde el punto de vista de los beneficiarios del sistema. Existen aspectos relevantes identificados en esta investigación, como es el caso de las instituciones educativas, podemos ver que esta adquiere una gran relevancia, para el cumplimiento de las competencias propuestas a los directivos en la encuesta. Donde observan la funcionalidad del mismo ya que también intervienen los demás elementos de la comunidad, como padres de familia, docentes y directivos, todos ellos implicados para mejorar el proceso educativo.

* En el área clínica, una de las principales acciones para contribuir a realzar la calidad de los servicios que ofertan los psicólogos es la formación y actualización. El gran compromiso que recae en estas organizaciones es el encaminado a la propagación y desarrollo de la profesión, así como a contribuir para mejorar la calidad de vida de la población, según los resultados encontramos la necesidad de las instituciones de salud, aunque en su mayoría los psicólogos trabajan externamente solo son citados a los consultorios cuando tienen pacientes, y consideran fundamental y muy necesario cada una de las competencias expuestas, considerando que en la mayoría de los servicios de salud proporcionan apoyo a diferentes organizaciones, acciones que realizan algunos de estos gremios nos indican que van por el camino adecuado, aunque aún falta por hacer.

* En el área empresarial, encontramos entre necesario y muy necesario, opinan los Gerentes y Jefes de personal que si lo necesitan, pero 4 de 11 no cuentan con este servicio psicológico y comentan la necesidad para sus empleados. Si bien la profesionalización de las empresas cada vez es más necesaria, los costos implícitos para la contratación de un profesional del área de psicología son un freno para muchos empresarios.

* La Psicología tiene un campo de acción amplio, sin embargo la inclusión del psicólogo en éste contexto ha sido limitada al parecer por el temor generado por éste, ante los prejuicios que frente a la posible resistencia con respecto a su ejercicio profesional se puedan suscitar.

* La psicología es la profesión que tiene mayor cantidad de matriculados, después de medicina, abogacía y ciencias económicas. Esto, sin embargo, no sería sinónimo de una buena cobertura para la atención psicológica de millones de personas y de miles de empresas o instituciones.

* La opción principal para abrir plazas de la inserción laboral es mediante la correcta determinación de las competencias que debe tener un psicólogo en sus diferentes campos de acción, debido a que existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer, por lo cual es necesario que las organizaciones establezcan departamentos de psicólogos especializados que brinden las herramientas necesarias para que se realice el trabajo con mayor eficacia.

* En el desarrollo y evaluación de las competencias debe tenerse en cuenta el hecho de que el contenido real de los servicios ofrecidos es diferente, para cada contexto en el que se ejerce la profesión. Esto es consecuencia directa de que los psicólogos desempeñan roles diferentes en la sociedad y tratan con diferentes tipos de clientes, problemas, métodos, etc. Como se han mencionado en las 20 competencias profesionales para el EuroPsy, en Clínica, Educación, y Empresarial.

La importancia de las competencias está por encima del nivel de desarrollo alcanzado, lo cual nos lleva a la necesidad de consolidar las competencias desarrolladas en mayor grado y potenciar aquellas que se desarrollan en menor medida. Para poder llevar esto a cabo es necesario hacer hincapié en el diseño de actividades específicas y en espacios didácticos que permitan consolidar y potenciar las mencionadas competencias.

RECOMENDACIONES

* Por todo lo anterior, podemos decir, que los fines básicos de las competencias requeridas para la inserción laboral de un psicólogo en las áreas de educación, empresa y salud deben fundamentarse en:

- Promover el desarrollo integral del personal y, como consecuencia directa, de la empresa.

- Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto.

* En futuras investigaciones se deberán tomar en cuenta la evaluación equitativa de las competencias básicas del psicólogo por área realizando las diferencias entre clínica, educativa y empresarial. En esta investigación se efectuó una búsqueda desde el punto de vista de las competencias para la inserción laboral del psicólogo si es necesaria en las instituciones del país. Esta estimación sería útil para poder determinar los contenidos a incorporar en los planes de estudio de la Universidad y monitorear la calidad académica del egresado.

* Los resultados expuestos sobre las competencias, su nivel de importancia, adquisición y desarrollo son interesantes para realizar una profunda reflexión, pero hay que hacer la salvedad de las limitaciones del presente estudio que, si bien es una primera aproximación válida, no deja de estar sujeto a ajustes y ampliaciones futuras que evidencien aspectos más sutiles y detallados del fenómeno investigado. En definitiva, el instrumento utilizado es susceptible de mejora, así como de ampliaciones conceptuales que lo hagan más válido para los estudios de este tipo, así como aumentar la muestra para poder tener un índice de generalización más adecuado.

* El trabajo realizado ha permitido conocer las expectativas de las instituciones para una mejor inserción del psicólogo en su capacitación laboral. Los entrevistados como Jefes de área de personal de un inicio no les fue fácil entender las competencias, hubo la necesidad de explicar competencia por competencia para obtener una respuesta adecuada, para lo cual se recomienda para un mejor resultado de una futura investigación utilizar términos más evidentes a nivel de nuestro país.

* En otro punto se encuentra el papel que juega la "UTPL" para contribuir a la formación de profesionales competentes y con habilidades suficientes que permitan solucionar las problemáticas que enfrenta la sociedad y en especial nuestro país Ecuador. Que sea desde estos nichos que se preparen los futuros profesionales que con ética y pertinencia ejerzan su profesión.

* También se solicitaría la participación con los colegios de profesionales para los sectores que componen el mercado laboral, para la acreditación legal para trabajar y contar con la garantía moral de ser un profesional colegiado, y formarse y estar actualizado con los conocimientos más avanzados de su disciplina científica.

BIBLIOGRAFIA

Libros

- Ansorena, A. (2006). 15 casos para la Selección de Personal con Éxito: Barcelona: Paidós Empresa.
- Ballén, O. (2007). Psicología Organizacional: Aplicada A La Gestión Del Capital Humano: Panamericana Pub Llc.
- Beckles, C. & Sarchet, (2002). Estructura de Relaciones entre Personas, Trabajo y Recurso: Madrid.
- Carbó, E. (2008). Manual de Psicología Aplicada a la Empresa: Psicología de la Organización.
- Cf. Lucas, J. L., Blazek, M. A., & Raley, A. B. (2005), "The lack of representation of educational psychology and school psychology in introductory psychology textbooks": Educational Psychology.
- Chamorro, A. (2007). Ética del Psicólogo: Barcelona: Editorial UOC.
- Colom, R. (2007). Psicología de las diferencias individuales: España: Ediciones Pirámide (grupo Anaya, S. A.)
- Di Doménico, A. & Vilanova, A. (Comp.) (1999). *Formación de Psicólogos en el Mercosur*: Mar del Plata: Servicios Gráficos de la UNMdP.
- Enric S. (2011). Trabajo y Paro en la Sociedad Postindustrial, Tirant Lo Blanch: Valencia.
- Flores, R. (2008). Inserción laboral y trayectorias vitales del egresado.
- Godio, J. (2001). Sociología del Trabajo y Política: Buenos Aires. 2008.
- Morris, Ch. (1997). Introducción a la Psicología: (Novena edición): Prentice Hall.
- Muchinsky, P. (2007). Psicología aplicada al trabajo: (8 va ed.) México: Cengage Learning Editores S.A.
- Myers, D. (2005). Psicología social :(8va ed.) México: Mcgraw-hill interamericana editores S.A.DE C.V.

- Puchol, I. (2007). Dirección y Gestión de Recursos Humanos: Séptima Edición: España, Editorial Díaz Santos.
- Rodríguez, A. (2008). Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: Madrid.
- Rubio, M. & De Rivas, R. (2011). Guía General de Educación a Distancia: Editorial UTPL.
- Ruiz, G. (2005). Concepto De Trabajo: Liderazgo Empresarial.
- Spencer, I. & Spencer, S. (2008). Competence at Work, New York: John Wiley and Sons.
- Tobón P. (2010) Competencias, Calidad y Educación Superior: Madrid.
- Trinidad, M. (2009). Niveles de Diagnóstico en los Procesos de Inserción Laboral.
- Urbina, J. (1992). El Psicólogo: México: Dirección General de Publicaciones.
- Vázquez V. (2010). Diseño por Competencias: Madrid.
- Zandomeni, N. (2008). La Organización Empresarial: España.

Periódicos y Revistas

- Deloitte & Touch, (2006). Boletín Informativo Gerencial: Quito.
- Digesto Municipal de la Ciudad de Buenos Aires: “Resolución SSP y MA N° 45/986”, Boletín Municipal 17.763, Publicada 15/4/1986, Buenos Aires.
- Lent, R. & López, F. & Bieschke, K. (1991). Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice. Journal of Counseling Psychology, 38.
- Litvinoff, N.: “El psicólogo y su trabajo: Estudio preliminar”, en Revista Argentina de Psicología, Año I, N° 4, Editorial Galerna, Buenos Aires, 1970.
- Organización de Estados Americanos. (2009). Competencia Laboral y su Impacto en el Modelo de Gestión, Educación Técnica Profesional: Cuaderno de trabajo 7.
- Revista Electrónica PsicologíaCientífica.com, *Trabajo publicado el 23 de enero de 2008.*

- Spatola, G.: “Por una utopía en transformación”, Clepios, Una revista para Residentes de Salud Mental, Vol. II, N° 1, Marzo/Mayo 1996, Buenos Aires.
- Vainer, A.: “Memorias para el futuro 11. La formación y los Repollos”, en Clepios, Una revista para Residentes de Salud Mental, Vol. VII, N° 1, Marzo/Mayo 2001, Buenos Aires.

Recursos Electrónicos y Documentos en PDF

- *Abramzon, M. et al (2001): Argentina: Recursos Humanos en Salud. EN: OPS/OMS: Recursos. Humanos en Salud en Argentina/2001.Publicación N° 53. Disponible en:*
www.ops.org.ar/publicaciones/pubOPS_ARG/pub62.pdf
- Freixa, M. (2005). *Libro Blanco de Título de Grado en Psicología*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), Universidad de Barcelona, España. Recuperado el 17 de enero del 2011, Disponible en:
<http://www.uctemuco.cl/docencia/seminario/presentaciones/rpey.pdf>

Revistas electrónicas

- Jurado, F. (2009). El enfoque sobre competencias: Una perspectiva crítica para la educación. *Revista Complutense de Educación*. Vol. 20 Núm. 2. En:
<http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED0909220343A.PDF>
- Papeles del Psicólogo, 2010. Vol. 31(1), pp. 131-142, disponible en:
<http://www.cop.es/papeles>
- *Posada, R. (2004). Formación superior basada en competencias, Interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. Revista Iberoamericana de Educación*. Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/648Posada.PDF>
- Villacres, A. (2010). Psicólogos en Guayaquil. Revista Semana-Diario Expreso. Psicología Clínica. Guayaquil, Ecuador. Disponible en:
<http://migranteecuadoriano.gov.ec/blogs/noticiasdehoy/psicologosenquayaquil/>

Artículos y contribuciones en publicaciones electrónicas

- Álava Jesús. 2011. *Qué es y para qué sirve la Psicología*, tomado en 2011 Disponible en: [<http://coachingparalalibertad.blogspot.com/2011/05/que-es-y-para-que-sirve-la-psicologia.html>]

Alonso, J. (2010) Diez Opciones de Futuro para los Psicólogos. España Disponible en: <http://jralonso.es/2010/05/26/diez-opciones-de-futuro-para-los-psicologos/>

- Asociación Ecuatoriana de Psicólogos para todas las especialidades.2010.Quito-Ecuador. Disponible en:

<http://asoecuatorianadepsicologos.webs.com/>
- Castro, J. (2009) Programa de tutoriales de psicología. Disponible en: [\[http://sistemas.itlp.edu.mx/tutoriales/procesoadmvo/tema3_1.htm\]](http://sistemas.itlp.edu.mx/tutoriales/procesoadmvo/tema3_1.htm)
- Competencias Disciplinarias y Profesionales del Psicólogo, Disponible en: [http://www.europsy.cop.es/index.php?page=competencias\)](http://www.europsy.cop.es/index.php?page=competencias)
- Enciclopedia Multimedia Mitecnológico, (2009). *La Organización*, disponible en: [\[http://www.mitecnologico.com/Main/OrganizacionPorComit%E9s\]](http://www.mitecnologico.com/Main/OrganizacionPorComit%E9s)
- Las Competencias de los Psicólogos en Colombia y en el Mundo, Disponible en: http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/Competencias_profesionales_psicologia.pdf
- Mondelo Pedro Ergonomia Disponible en: www.biblioteca.Medica.com.ar
- Pucpr organiza Primer Congreso de Psicología Industrial Organizacional de Puerto Rico.2011.Puerto Rico. Disponible en:

<http://noticias.universia.pr/vida-universitaria/noticia/2011/02/09/788905/pucpr-organiza-primer-congreso-psicologia-industrial-organizacional-puerto-rico.html>
- *Trabajo y sociedad (Santiago del Estero)*
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S151468712009000200012&script=sci_artext&tlng=en
- Universidad de Guadalajara, Guía para la elaboración de materiales de educación (2002) obtenido de:
[\[http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1078/5/Guia_para_la_elaboracion_de_materiales_educativos_orientados_al_aprendizaje_autogestivo.swf\]](http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1078/5/Guia_para_la_elaboracion_de_materiales_educativos_orientados_al_aprendizaje_autogestivo.swf)

Otros

- Alvarez, M. y Bisquerra, R. (Coordinadores) (1997). *Manual de Orientación y Tutoría*. Barcelona: Praxis.

- Arias G. Fernando, (1993). Situación de la Psicología del Trabajo y Organizacional en Iberoamérica, Presidente de la Sociedad Iberoamericana de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y de la Asociación de Psicólogos Industriales de México.
- Benito Ezequiel, (2009). "La Formación en Psicología: Revisión y Perspectivas", Centro de investigaciones sobre Formación y Entrenamiento en Psicología. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Educacional en Salud (fasc. IX). *Educación Permanente* (colección). Serie Desarrollo de Recursos Humanos, 86. USA: Organización Panamericana de la Salud.
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las Competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- 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.
- UTPL, (2011). Sistema educativo basado en competencias a través de créditos académicos UTPL – ECTS. Tríptico.
- Zbalza, M. (2004). Programa de formación permanente del profesorado universitario. España: Universidad de Sevilla curso 2004-2005.

ANEXOS



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

En un Área Alternativa

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

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

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

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

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

Porque Si		Porque No	
12. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>	1. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
13. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>	2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
14. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>	3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
15. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>	4. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
16. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>	5. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
17. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>	6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
18. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>	7. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
19. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>	8. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
20. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>	9. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
21. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>	10. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
22. Otro	<input type="checkbox"/>	11. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

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
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
21. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
22. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
23. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
24. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
25. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					

26. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
DESARROLLO					
27. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
28. Diseñar o adaptar unos servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
29. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
30. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
31. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
32. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
33. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
34. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
35. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
36. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
37. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
38. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					

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

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

Indique el título del profesional:

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

Si	
No	

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

c. Cuantos (indique un número): _____

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

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



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

En el área de Salud Mental

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

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

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

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

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

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

Otro (indique):

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

Otro (indique):

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

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
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros					

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

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

3. 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 ha finalizado, Gracias).

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

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



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

En el área Educativa

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

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

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

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

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

Porque Si		Porque No	
1. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>	1. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
2. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>	2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>	3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
4. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>	4. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
5. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>	5. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>	6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
7. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>	7. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>	8. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>	9. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
10. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>	10. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
11.Otro	<input type="checkbox"/>	11. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

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

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
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos					

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

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

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

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

Otros (indique):

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

Si	
No	

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

a. Cuantos (indique un número): _____

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

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



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

En el área de Empresarial.

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

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

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

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

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

Porque Si		Porque No	
1. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>	1. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
2. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>	2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>	3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
4. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>	4. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
5. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>	5. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>	6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
7. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>	7. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>	8. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>	9. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
10. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>	10. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
11. Otro	<input type="checkbox"/>	11. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

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

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
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al					

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

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

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

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	
5. Comunicadores	
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	
8. Otros	

Otros (indique):

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

Si	
No	

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

FOTOS DE INSTITUCIONES DE SALUD



Hospital Ingles su Asistente de RR. HH.

Clínica Moderna



Dispensario Médico Santa Rita

Administrador del Hospital San Rafael



Jefe de Personal de la Clínica Pasteur

Clínica Pichincha



Psiquiátrico "San Juan de Dios"

Centro de Adicciones "Puente a la Vida"

FOTOS DE INSTITUCIONES EMPRESARIALES



Jefe de Recursos Humanos de SEDEMI Jefe de Recursos Humanos de la Fruit.



Analista de Recursos Humanos de Farmacid



Empresa Acabados Briko

Chaide y Chaide

FOTOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS



Rector del Colegio Fiscal "San Rafael" Director de Unidad "Juan Pío Montufar"



Colegio Particular "Los Ilinizas"

Colegio "William Shakespeare School"



Colegio "El Camino"

Colegio "Luis A. Martínez"

FOTOS DE INSTITUCIONES ALTERNAS



Ministerio Coordinador de Patrimonio



Superintendencia de Compañías



Procuraduría General del Estado