



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

*“IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICOLOGOS
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: Zulma Amparo Torres Centeno

Director de Tesis: Lic. Pablo Galarza

Tutor de Tesis: Lic. Julio Alvarado

CENTRO UNIVERSITARIO: Regional- Quito

Quito – Ecuador

Mayo 2011- Octubre 2011

CERTIFICACIÓN

Lcdo. Julio Alvarado,

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, 12 de Septiembre del 2011.

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Zulma Amparo Torres Centeno, declaro ser la 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”

Zulma Amparo

0702377052

AUTORÍA

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

Zulma Torres Centeno

CC: 0702377052

AGRADECIMIENTOS.

Mis más sinceros agradecimientos a mi esposo Roberto por ser la persona más importante en mi vida, siempre ha estado ayudándome en todo, es fundamental vida y mi carrera, mi completa admiración hacia él.

A Dios por estar siempre presente en mi vida, apoyándome tanto espiritualmente, como con su sabiduría y fortaleza.

A mis cuatro hijos Fernando, Johanna, Tais y Alanis por ser la inspiración para superar todo obstáculo que se presentan en la vida, gracias por su comprensión y tolerancia que supieron darme en mis momentos de ansiedad y malgenio, y por robarles su tiempo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por darnos la oportunidad de estudiar a distancia, a mis profesores en especial a la Lic. Rocío Ramírez, Marielena Vivanco porque siempre han estado atentas para cubrir alguna duda y brindarme su apoyo, a la vez que las considero unas verdaderas maestras, a mi Tutor Lcdo. Julio Alvarado, por ser la guía en toda mi tesis.

DEDICATORÍA

Primero y lo más importante quiero agradecer a Dios, quien ha sido la fuerza y voluntad que ha estado dentro de mí, sin que se quebrante para recorrer este camino que no ha sido fácil, pero gracias a él he llegado al final, espero retribuir con un granito de arena ayudar a los que me necesiten.

Esta tesis la quiero dedicar a mi esposo que gracias a él he podido cumplir mi sueño de ser psicóloga, su apoyo incondicional ha hecho posible que yo pueda llegar a culminar mi carrera.

En la vida siempre se presentan obstáculos y gracias a nuestros seres queridos que nos brindan su apoyo hace posible que logremos vencerlos y triunfar con éxito. El apoyo y el amor son fundamentales en la vida de las personas. Es por eso que le dedicó todo mi esfuerzo a mi esposo que es el amor de mi vida al igual que mis hijos.

ÍNDICE:

CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
AUTORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
DEDICATORÍA.....	vi
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 EL TRABAJO.....	1
1.1.1 Visión social y económica del trabajo.....	1
1.1.2 La inserción laboral.....	8
1.1.3 La organización.....	11
1.2 LAS COMPETENCIAS.....	15
1.2.1 ¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS?.....	15
1.2.2 LAS COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN.....	16
1.2.3 TIPOS DE COMPETENCIAS.....	19
1.2.4 LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS:.....	23
1.3 EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES.....	26
1.3.1 INTRODUCCIÓN.....	26
1.3.2 LA PSICOLOGÍA.....	26
1.3.3 FORMACIÓN ACADÉMICA.....	29

1.3.4	COMPETENCIAS ADQUIRIDAS ACADÉMICAMENTE.....	36
1.3.5	NICHOS LABORALES.....	37
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....		40
2.1	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:.....	40
2.2	SELECCIÓN DE EMPRESAS.....	40
2.3	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:.....	41
2.4	¿CÓMO ESTÁ COMPUESTO EL INSTRUMENTO?:.....	42
CAPÍTULO 3. RESULTADOS OBTENIDOS.....		43
3.1	INTRODUCCIÓN.....	43
3.2	ANÁLISIS DE DATOS.....	43
3.2.1	¿CONSIDERA USTED IMPORTANTE CONTRATAR UN PSICÓLOGO DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?.....	43
3.2.2	¿QUÉ COMPETENCIAS SE NECESITA EN LAS INSTITUCIONES?.....	53
3.2.3	¿QUÉ PROFESIONAL CREE QUE PODRÍA CUMPLIR CON LAS COMPETENCIAS ANTERIORMENTE SEÑALADAS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?.....	59
3.3	DISCUSIÓN.....	61
3.3.1	INTRODUCCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3.2	PRINCIPALES OBJETIVOS:.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3.3	Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador:.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3.4	Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.....	64
CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		70
4.1	CONCLUSIONES:.....	70
4.2	RECOMENDACIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA:.....		75
ANEXOS:.....		83

RESUMEN

Este trabajo de investigación sobre la base de encuestas a empresas de diferente índole se compone de 4 grandes momentos.

El Primero Momento lo define el Marco Teórico, en el cual se abordan los conceptos referentes a el Trabajo, con énfasis en el aspecto social y económico, pues estos dos grandes aspectos generan sinergia en los cambios sociales de la humanidad; más aún al describir la evolución histórica del trabajo, queda muy en claro la evolución histórica de la humanidad. Se describe la problemática de la inserción laboral y los factores que definen este fenómeno, se menciona los grandes actores de esta problemática, el Gobierno, La universidad y el Mercado. Se realiza un ejercicio descriptivo de la organización, comparándola con la estructura modular de un proceso, se realiza una breve descripción de los tipos de organizaciones que existen, de manera específica se considera la estructura administrativa como el factor de clasificación. Se hace referencia a los conceptos de Competencia, tanto personal como organizacional, se enfatiza en los factores que podrían mejorar la competencia organizacional; se realiza una clasificación de las competencias, considerando varios puntos de vista; adicionalmente se realiza una breve introducción a la teoría de la Gestión por Competencias; finalmente en este Momento se hace referencia al Psicólogo y sus nichos laborales, se hace referencia a la Formación académica y las competencias que en las diferentes especialidades, debería abordar la universidad; se referencian los nichos laborales que comúnmente se conocen para un psicólogo y se plantean ciertas fuentes que no son tan comunes y que podrían tener gran impacto en la oferta de trabajo para estos profesionales.

El Segundo Momento es la Metodología está se basa en la selección de los instrumentos levantados de euroPsy 2011, los tipos de instrumentos están dirigidos a los ámbitos: Clínicos, Educativos y Empresariales. El número de instituciones es 35, las que fueron seleccionadas de acuerdo a cada estudiante. Los instrumentos fueron aplicados por los estudiantes egresados de la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, a través

del Centro de Educación y Psicología, en el 2011 como requisito previo para la obtención de la tesis, el instrumento consta de tres partes, va dirigido a la persona encargada de la contratación del personal dentro de las instituciones para su inserción laboral.

La primera es para conocer e identificar la institución y los nichos laborales. La segunda está compuesta por las preguntas 1, 3 y 4 nos sirve para conocer la inserción laboral y la apertura que brinda el profesional, la tercera parte es para identificar las competencias.

Como tercer paso abarca las conclusiones más importantes que tienen relevancia dentro los objetivos planteados, la aceptación generalizada del psicólogo, la inserción laboral del psicólogo dentro de las instituciones es muy limitada, el número de psicólogos trabajando en cada institución es un promedio de dos como máximo en cada empresa, en algunas instituciones públicas son las únicas que tienen hasta dos departamentos de desarrollo humano y otra área para el desarrollo de talento humano, en los colegios tienen el DOBE, pero su intervención es muy limitada, no tienen la libertad para intervenir con los estudiantes, no tienen tiempo debido a la cantidad de alumnos y a que tienen que cumplir con otras funciones.

Las competencias son razonablemente aceptadas por las instituciones están conscientes de la importancia de ellas, lo que hace falta es la utilización dentro de las empresas, además hace falta que las universidades pongan mayor énfasis en las prácticas y que exista la persuasión de las universidades directamente con las instituciones de la importancia de los psicólogos en los departamentos de recursos humanos, no es posible que en una empresa de 600 empleados solo dos sean psicólogos, lo mismo ocurre en una institución Educativa un psicólogo para primaria y uno para secundaria, salvo Colegios que tienen más de 1000 estudiantes tienen de tres a cuatro psicólogos es decir el número es muy reducido de los profesionales,

Las competencias más aceptadas por todas las instituciones son las siguientes:

Análisis de las necesidades del cliente, Evaluación individual, de grupo y organizacional, Definición de servicios o productos y análisis de requisitos, Diseño de servicio o producto, proporcionar retroalimentación, planificación intervención, intervención directa e indirecta, medidas de valoraciones y servicios.

INTRODUCCIÓN

La investigación es sobre la IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS AMBITOS: CLINICO, EMPRESARIAL Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR. Realizado por los estudiantes egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja, como requisito previo para la obtención de su tesis, el objetivo es: conocer las competencias necesarias para mejorar el perfil profesional del psicólogo, además investigar los lugares donde hay mayor inserción laboral y cuáles son los nichos del psicólogo, que es lo que las instituciones necesitan para el desempeño y administración de sus actividades dentro de la empresa.. Es necesaria la formación y especialización del psicólogo, no es conveniente en la carrera de psicología que las universidades abarquen las psicología educativa, de salud y organizacional no se puede adquirir conocimientos sólidos en ninguna de las tres.(Levy-Leboyer, 1997).

De acuerdo con nuestras investigaciones se tiene como resultado que los nichos laborales del psicólogo son limitados, el número de personas laborando es pequeño en comparación con el número de graduados, las necesidades han sido escogidas de acuerdo con los requerimientos de cada institución en base a las necesidades del cliente.

- Investigaciones realizadas sobre el estudio de competencias en otros países han analizado el nivel alcanzado por los profesionales y la demanda que existe por parte de las personas que lo contratan, la disminución del empleo a nivel internacional y nacional el ajuste de las competencias reales de las instituciones, la cantidad de egresados, la falta de empleos. La remuneración no adecuada en varias instituciones¹.
- Las actividades realizadas constan de entrevistas, aplicación de instrumentos directamente a los Directores de cada Institución, jefes inmediatos del departamento

¹ Alejandro Castro; Alejandro.castro@fibertel.com.ar

Recursos humanos, el modelo de instrumentos está en el anexo 1. La elaboración de matrices, certificados que respalden las encuestas, se aplicó a instituciones de Salud, Educativas, Empresariales y Alternas. Los resultados se basan en reconocer cuales son las competencias que más se requieren, identificar el perfil altamente profesional con conocimientos en diferentes competencias.

- Marco Teórico: Se fue construyendo con las investigaciones realizadas, con un enfoque en las necesidades de formación del psicólogo.
- Entrevistas: las realizaron los estudiantes egresados de la universidad. Se utilizó una carta de presentación a los representantes de las Instituciones donde se las encuestas. Los instrumentos fueron de cuatro clases uno para cada Institución, 35 fueron las instituciones encuestadas. El instrumento fue diseñado por la universidad Técnica Particular de Loja, bajo la dirección de los profesores: Lcdo. Pablo Galarza, Lcdo. Julio Alvarado.
- Definir los nichos laborales, de acuerdo con los datos obtenidos de las instituciones los lugares de mayor inserción laboral.

Conocer cuáles son las competencias que más se necesitan en los diferentes campos laborales, recoger diferentes datos sobre las necesidades percibidas por las instituciones. Cuáles son las necesidades de las diferentes Instituciones, conocer el perfil del psicólogo para alcanzar las expectativas de la comunidad.

En las Instituciones encuestadas se hace un análisis de los datos obtenidos, para saber cuál es la oferta y demanda de empleos, de acuerdo con el número de personal y comparado con el número de profesionales de psicología es muy limitado.

Identificar cuáles son las competencias necesarias señaladas por las instituciones, la universidad busca conocer estas competencias y hacer un ajuste al programa académico enfocándose en las necesidades reales de la comunidad y el mundo laboral.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 EL TRABAJO

1.1.1 Visión social y económica del trabajo

1.1.1.1 Introducción.

El trabajo es parte fundamental y distintiva de los seres humanos, es la característica diferenciadora con el resto de las especies existentes en el planeta; es con esta característica que podemos demostrar nuestra capacidad creadora, transformadora generando el círculo virtuoso de mejora de las condiciones de nuestras vidas.

Varios autores inclusive utilizan la descripción de la historia del trabajo, para describir la historia de la humanidad, reflejando de esta manera la importancia de este factor en el desarrollo de la sociedad, tanto económico como de interacción social.

La dimensión de la importancia del trabajo es recogida por la sociedad, "el trabajo dignifica" dice la sabiduría popular, y "es totalmente cierto ya que realizando una labor podemos desarrollar nuestro intelecto y nuestras habilidades tanto físicas como mentales...Con el trabajo expresamos lo que sentimos, lo que anhelamos, podemos manifestar nuestras ideas, desarrollamos la creatividad y los conocimientos que tenemos y cada vez más nos convertimos en seres humanos importantes para nuestra familia así como para la sociedad en la que vivimos." (Oscar Salinas; 2001)

Por otro lado, y como un aspecto probablemente negativo, al desarrollarse el trabajo con la aplicación de técnicas diferentes y desiguales (es decir su modo de producción), la evolución de la sociedad y la polarización de la misma también es desigual, es por ello que aún existen sociedades primitivas, como también existen sociedades muy desarrolladas².

Para finalizar esta parte introductoria se presenta varias definiciones del Trabajo disponibles en la red, con la particularidad de que existen tantas definiciones, como

² Página web Xuletas; 2001; www.xuletas.com

puntos de vista se tengan en las diferentes actividades de la sociedad, o cuantos actores deseen conceptualizar el trabajo³:

- Etimológicamente la palabra Trabajo proviene del Latín *Trabajolium* que era un castigo que se le aplicaba a los esclavos de sobrecarga de trabajo.
- Actividad esencialmente humana que es compleja y variable
- Actividad instrumental que se orienta a la obtención de medios para subsistir
- Actividad auto preservadora que contribuye a preservar la vida
- Actividad alteradora, pues su objetivo es modificar algún aspecto del medio físico
- Vía de desarrollo de las personas en todos los planos.
- Desde un punto de vista generalista. “Por trabajo podemos entender a todo el hacer humano destinado a crear algo” (página web *La Información*).
- Desde un punto de vista Financiero. “Se entiende como toda actividad remunerada realizada por una persona en la producción de productos y servicios”
- Desde un punto de vista Financiero. “Se entiende como toda actividad remunerada realizada por una persona en la producción de productos y servicios.
- Desde el punto de vista capitalista. El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente.
- El trabajo es la actividad del hombre encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades...

1.1.1.2 EL Trabajo en la Sociedad Primitiva.

El trabajo “es la actividad del hombre encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades...” (Xuletas, 2001)

³ Varias páginas web: Xuletas; 2001; www.xuletas.com. La Información; www.lainformacion.com. <http://sobreconceptos.com/trabajo>; [http://www.geocities.com/derecholaboraluno/...](http://www.geocities.com/derecholaboraluno/)

Desde siempre el ser humano y sus antecesores debieron realizar actividades individuales y grupales de diferente índole, por lo general con un alto grado de esfuerzo físico, para lograr satisfacer sus necesidades y las de sus dependientes: cazar, recoger, sembrar, construir, todas estas actividades se orientaban a solventar requerimientos básicos de la aldea, grupo o clan (la sociedad primitiva). Comer y sobrevivir se convirtieron en activadores de la iniciativa del ser humano para desarrollar las habilidades en las actividades laborales:

La caza, sus riesgos y dificultades exigieron la creación de herramientas primitivas, como lanzas de punta de piedra, hondas, etc; además generaron la necesidad de una crear una estrategia que haga más efectiva la acción de conseguir su alimento matando a un animal, la emboscada, la sorpresa, etc. dieron nuevas características a la actividad laboral de nuestros primeros seres humanos.

La recolección de frutos y sus restricciones de producción en la naturaleza, forjaron el desarrollo de las estrategias para, de cierta manera, controlar la producción de esos alimentos, de evitar la labor de desplazarse distancias largas para obtenerlos, de esta manera probablemente apareció una de las actividades laborales más antiguas y duraderas en la historia del ser humano, la agricultura.

En esta etapa, el trabajo se dividía de manera natural, acorde a las mejores habilidades de los miembros del grupo, todo era de todos, cada uno tenía los mismos derechos y deberes, consecuencia de esto no existían las clases sociales.

El hecho de no existir división desigual del producto logrado, eliminaba la posibilidad de la existencia de la propiedad privada, la herramienta económica era el trueque.

La forma organizativa eran los clanes, tribus o gens, principalmente nómadas, aunque existían grupos reducidos sedentarios –afincados en un solo lugar. Un aspecto fundamental que al pasar de los años definiría una división notoria de las clases sociales y por ende del trabajo, fue la creencia religiosa, en estas sociedades básicas se generaban creencias de manera espontánea, principalmente con origen en fenómenos o eventos de la naturaleza, que les causaban temor, generaba bienestar, etc⁴.

⁴Página web Xuletas, 2001, www.xuletas.es

Muchos años debieron pasar para que el ser humano lograra desarrollos que le facilitaran la realización de las actividades laborales.

1.1.1.3 El Trabajo en la Sociedad Esclavista.

*“...la palabra Trabajo proviene del Latín *Trabajolium* que era un castigo que se le aplicaba a los esclavos de sobrecarga de trabajo...”*(Xuletas, 2001)

Este cambio de época data de alrededor de 8000 años aproximadamente y tiene sus orígenes cuando las tribus nómadas comenzaron asentarse en lugares fijos; es decir pasaron de una condición nómada a sedentarios, en este punto se genera el origen de la propiedad privada, pues el mantener un mismo sitio de permanencia por tiempo indefinido, generaba esta pertenencia.

Las apetencias por una mejor propiedad o bien generaron los pleitos, la toma de la propiedad por la fuerza; lo cual a escala regional se convirtió en las primeras guerras por el poder económico, los vencidos deberían ceder su propiedades y retirarse a otros lugares; pero eso no quedó allí, la completa distorsión se produjo cuando los vencidos no tenían que retirarse, sino debían quedarse al servicio y para el beneficio de los vencedores.

La sociedad se dividió en la clase dominante, los Amos, la que se encargaba de cuidar de sus propiedades y bienes; y la clase desposeída, inclusive de sus propias vidas, los esclavos, que verdaderamente eran los que generaban la riqueza, los que trabajaban, para ganarse su alimentación básica, e inclusive su derecho a vivir. Otro tipo de clase social eran los soldados, grupos armados de seres humanos, con la consigna de defender los bienes de la clase dominante, obtener más esclavos y someterlos. La perfección de este esquema de la sociedad se generó cuando la religión garantizaba la permanencia de la clase dominante, dibujándola como una decisión divina, generando resignación en la clase esclava; estas dos últimas clases tampoco producía vivía de las prevendas de las clases dominantes.

1.1.1.4 El Trabajo en la Sociedad Feudal.

EL trabajo es una "...actividad auto preservadora que contribuye a preservar la vida...".(Xuletas, 2001)

Suponía un avance comparativamente a la sociedad esclavista, pues las personas ya eran libres. La característica fundamental de esta época fue que el Señor Feudal, entregaba al vasallo un pedazo de tierra para cultivarla, a cambio de protección, lealtad y trabajo para el señor feudal.

En la sociedad se podía identificar las siguientes clases sociales: Los Señores Feudales, dueños de todo; los siervos, el Clero que como característica era monoteísta, jugó un papel muy importante en este tipo de organización de la sociedad, los vasallos y los ejércitos.

La actividad productiva estaba realizada únicamente por la clase vasalla, su dedicación ya no era únicamente la agricultura, sino la producción de bienes en talleres artesanales, lugares en los cuales se producían los bienes que necesitaba el reino.

1.1.1.5 El Trabajo en la Sociedad Capitalista. (Xuletas, 2001)

"El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente".⁵

Como lo vimos en los numerales anteriores, en un inicio el concepto de trabajo respondía a un aspecto inherente a la sociedad, su convivencia y supervivencia; fue evidente, fue directo; en el transcurso de la historia la visión social del trabajo fue desplazada de su puesto fundamental por la característica referida a la propiedad privada, de generación de riqueza, de capital; el trabajo desde el punto de vista netamente económico.

De manera franca se puede afirmar que es con las cruzadas y la posterior época renacentista, en las cuales los países europeos se lanzan a la conquista del mundo,

⁵ Página web Sobre Conceptos; <http://sobreconceptos.com/trabajo>

avanzando a lugares como África, Asia, América y Oceanía, con lo cual aparecerá con fuerza el intercambio de productos y el comercio.

Con la aparición de esta nueva arista del trabajo, el comercio, nacen las ferias libres (muy similares a las actuales ferias) donde una nueva clase social, los comerciantes, se van instalando en forma permanente en estos lugares, naciendo así los Burgos o ciudades, y sus habitantes fueron denominados burgueses.

Estos mismos trabajadores del comercio o burgueses van tomando cada vez más importancia, ya que su poder adquisitivo era cada vez mayor y como el poder social y político estaba en manos de la aristocracia y el clero, no tardaron mucho en enfrentarse con estos (aunque también estaba la otra alternativa, la unión por conveniencia).

El Liberalismo en la Sociedad Capitalista.(Xuletas, 2001)

Es en el siglo 18 en el cual un nuevo modelo aparece, sobre la base del nuevo poder económico y social, la burguesía. Tres momentos importantes apalancaron el apareamiento del nuevo modelo.

Primer Momento. La independencia de Estados Unidos en 1776, considerada como el inicio de la liberación de los pueblos.

Segundo Momento, La Revolución Francesa en 1789, en la cual ocurrió lo previsto, el enfrentamiento de la burguesía como nuevo poder, con la monarquía, los burgueses fueron los ganadores gracias al apoyo del pueblo.

Tercer Momento. La revolución Industrial, en 1800. Los burgueses generan las grandes industrias para la fabricación masiva de sus productos, destinados al comercio, provocando la desaparición de los talleres artesanales, convirtiéndose, de esta manera, los antiguos vasallos en los trabajadores de las industrias; consecuentemente se produce la movilización de las personas desde el campo a las grandes ciudades, creándose la nueva clase social, los proletarios o trabajadores de las fábricas.

Este nuevo modelo se sostenía en los preceptos de “la mano invisible del mercado”, es decir la autoregulación de la economía; la poca o casi nada participación del estado, lo

cual tarde o temprano traería beneficios a la clase trabajadora. Estos conceptos ideales, jamás ocurrieron y el interés desmedido de los burgueses (dueños del capital) creció sin límite, generando un gran problema social y descontento en la clase proletaria, que permitió la aparición de nuevas ideologías pretendiendo ser la alternativa idónea a un modelo explotador, por ejemplo: social cristianismo, social democracia, etc, o cambiarlo definitivamente; comunismo, anarquismo.

El Desarrollismo en la Sociedad Capitalista.(Xuletas, 2001)

Este modelo de la autorregulación del Mercado, de Adam Smith, que desplazó radicalmente al Estado colapsó el 29 de octubre de 1929 con la caída de la bolsa de Wall Street. El nivel de especulación llegó a tal extremo, combinado con el problema de la sobreproducción, que un simple rumor de la caída de las acciones, produjo la desmoronamiento del sistema completo.

Keynes con su teoría del Estado Benefactor salvó la caída del sistema, en este modelo propuso que el Estado debía preocuparse de los Indicadores Macroeconómicos como por ejemplo: la inflación, el desempleo, el crecimiento; además de los sectores sociales como la salud, vivienda, educación. En los sectores productivos debía preocuparse del desarrollo general de estos.

El Neoliberalismo en la Sociedad Capitalista.(Xuletas, 2001)

Básicamente se propuso el renacimiento de la teoría del Liberalismo de Adam Smith, es decir el Mercado encargado del rol central de la economía. El estado debe entregar recursos a los privados para que estos se encarguen de mover la producción, de dotar de salud y educación al pueblo; a este se lo conoce también como modelo subsidiario.

En este modelo toma fuerza la característica netamente económica del trabajo, el trabajador es un instrumento para producir y generar riqueza para el dueño del capital; el neo-burgués debe realizar su trabajo a la perfección, planteando estrategias para maximizar sus ganancias o las de su grupo de poder, indiferentemente del costo social que esto implique

Dentro de la Sociedad capitalista se generó un cierto distanciamiento entre las actividades realizadas por las personas para cubrir sus necesidades básicas (trabajadores) y aquellas que significaban cierto reconocimiento como las intelectuales(LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL CONCEPTO MODERNO DEL TRABAJO, José Francisco Durán, Universidad de Santiago)

Como un resumen general de este apartado se puede decir que en sus orígenes el trabajo tuvo una connotación netamente social, la interacción entre los clanes para obtener alimento, para producir sus alimentos; el concepto económico se genera con la aparición de la apropiación de los bienes, de los productos generados por el trabajo, hasta desembocar en un límite en el cual el aspecto social, concluye únicamente en la interrelación Jefe, ordenado, compañero con compañero ejecutando sus labores, más no como una relación de la sociedad para cumplir con un objetivo de maximizar el beneficio a esta sociedad.

1.1.2 La inserción laboral

1.1.2.1 Introducción.

En las últimas décadas se han producido grandes cambios en todos los aspectos de la sociedad - estado, la democracia, la económica, reformas institucionales, la tecnología, conceptos sociales, entre otros; particular importancia tiene lo que se denomina transformaciones económicas. Se destacan entre éstas la apertura económica indiscriminada, un fuerte endeudamiento y la incorporación empresarial a los cánones globalizadores .Estos procesos trajeron fuertes cambios organizacionales como lo fueron la disminución de costos, la incorporación tecnológica, la polivalencia y precariedad laboral, y todo tipo de innovación empresarial que tendió a privilegiar la viabilidad organizacional en detrimento del equilibrio social⁶.

Bajo este contexto los fenómenos económicos y sociales en torno a la tendencia globalizadora mundial, que provocaron los cambios trascendentales en la función laboral en la sociedad, generaron igualmente fuertes exigencias en las características requeridas

⁶Marcelo E Albornoz; www.mayeuticaeducativa.idoneos.com

en un trabajador, competencias necesarias para poder atender a los cambios permanentes en las organizaciones.

Uno de los efectos negativos, de este proceso de transformación globalizadora, sobre la masa laboral fue el aumento en las tasas de desempleo a nivel mundial; generándose muchos problemas en el proceso de la inserción laboral, de manera especial en la gente joven.

De esta manera, la sociedad entera es responsable de enfrentar el problema de la inserción laboral, todos los sectores de la economía, de la educación, del gobierno deben definir de manera coordinada y estructurada, su libretto dentro de esta delicada misión. Dejar que únicamente el mercado se encargue de esta tarea, como ha ocurrido en muchos países, es un error.

1.1.2.2 El Gobierno.

Los gobiernos encargados de la administración de los países deben definir la visión a largo plazo con referencia a los niveles de empleo e inserción laboral, tarea y responsabilidad compartida con los otros actores de este delicado tema, para ello deberán diseñar y ejecutar estrategias que mitiguen los factores de riesgo, como son la pobreza, la falta de oportunidades, la descoordinación entre la oferta y la demanda, y la desarticulación que pudiere existir entre la oferta del conocimiento y las necesidades de desarrollo del País.

En el tema de la pobreza y falta de oportunidades, deberían revisar la estructuración de planes de desarrollo que involucren necesidades en los sectores menos pudientes con la orientación de la oferta generada en el mismo sector, ya sea como mano de obra o como proveedores de insumos para la ejecución de un proyecto; lógicamente se involucran aspectos de financiamiento y subsidios, que deberían ser de carácter netamente técnico y muy bien estructurados.

Con referencia al tema de la descoordinación entre la oferta y la demanda, existen iniciativas dignas de considerar. Por ejemplo, las bolsas de empleo complementadas con las ferias de empleo, en las cuales se ponen en un mismo escenario a las empresas con

necesidades de contratar personal y a las personas con necesidades de trabajar; estas estrategias deberían ser estudiadas para potenciar su impacto, escalarlas a nivel nacional y definir cualidades como ferias temáticas de empleo, por especializaciones o por temporada, etc.

El Gobierno debería orquestar la definición de grupos intersectoriales de muy alto nivel para definir la articulación perfecta entre las nuevas tendencias mundiales, los nuevos requerimientos de país y la oferta que la Academia debe estructurar.

1.1.2.3 La Universidad.

La Universidad debe definir la mejor estrategia para el cumplimiento de las directrices de Estado, de desarrollo, de estructuración; puede plantearse, entre otros objetivos, la articulación curricular y la empleabilidad del egresado, identificándose las causas y los efectos sobre su población estudiantil. Para ello debe disponerse a generar espacios de participación.

Para ello se deben usar todos los recursos, tanto humanos como tecnológicos, con que cuenta cada Institución y someterlos a una revisión y evaluación crítica, por ejemplo cada docente deberá reanalizar su asignatura, actualizar o fortalecer sus conocimientos, cada departamento debe realizar una reingeniería de sus áreas científicas, asignándose roles y estrategias específicas en completa armonía con los objetivos de Estado propuestos.

Un buen ejemplo a considerar es cómo los países escandinavos abordan este tema. En éstos se convoca a la comunidad educativa en su más amplio sentido, alumnos, docentes, directivos, representantes de padres, gremios, empresas y autoridades educativas zonales, para formar comités que estudien las problemáticas intersectoriales y generar de ese modo proyectos educativos institucionales que prioricen lo educativo sin perder de vista la evolución y dinamismo socioeconómico que afecta a nuestros alumnos.

(Marcelo E Albornoz)

1.1.2.4 El Mercado

La industria, los empresarios en general deberían participar en la definición del objetivo país, en la identificación de las nuevas competencias de los trabajadores, de manera oportuna y proactiva, con un carácter más social; de tal manera que exista la comunión entre la mejora oportuna de la gestión de la empresa, la eficiencia, con la mejora en los indicadores de ocupación laboral.

El mercado debería ir a la par con el desarrollo tecnológico del mundo, implementando, cambiando o actualizando sus sistemas productivos o de gestión; de manera paralela debería establecer procesos de capacitación y entrenamiento, de tal manera que no sea necesario desplazarlos y en varios casos reemplazarlos por trabajadores provenientes de otras latitudes.

1.1.3 La organización

1.1.3.1 Introducción.

En todos los hogares sus miembros tienen sus roles bien definidos, todas sus responsabilidades y reglas conocidas, todos saben qué hacer y cuando hacerlo; el grado de coordinación y colaboración es elevado, el padre trabajador, la madre organizadora y los hijos cumplidores de sus obligaciones y receptores de los cuidados y guías de sus progenitores; todas las necesidades tienen su acción dentro del hogar para ser satisfechas. La hora de servirse los alimentos, es uno de los procesos relevantes dentro de cada hogar, la madre, el padre y los hijos participan organizadamente en esas actividades, participan como miembros de un equipo que conoce bien su guión hasta el fin de haber satisfecho su necesidad primal.

Con este ejemplo común denota el alcance universal del significado de Organización, de esta manera podemos identificar agrupaciones u organizaciones de carácter: laboral, económico, gubernamental, doméstico, deportivo, social, etc. que lógicamente persiguen un fin común, un objetivo común, para el caso de la Organización de la Familia (Hogar) tendrá como objetivo, la educación y guía de sus hijos, entre otros.

1.1.3.2 La Organización como un proceso.

Existen varias definiciones de Organización, que describen su alcance, que describen a una Organización desde varios puntos de vista, sociológico, económico, etc. la formulada por el Ingeniero Clemente Valdés en su ensayo Teoría de la organización 2009 (www.gestiopolis.com), describe de buena manera este concepto:

“Una organización es un sistema social abierto, que constituye un organismo vivo, dinámico, con la flexibilidad necesaria para asimilar el cambio, y que recibe determinados recursos transformándolos en productos y/o servicios”.(Clemente Valdez, 2010)

Esta definición menciona los componentes del concepto de Organización, que calzan de manera perfecta con la definición y estructura de un proceso; así, la organización (proceso), recibe o tiene los recursos organizacionales (entradas) que deben ser procesadas (proceso per se) para obtener los resultados (salidas), que pueden ser servicios o productos, véase la Figura No. 1.

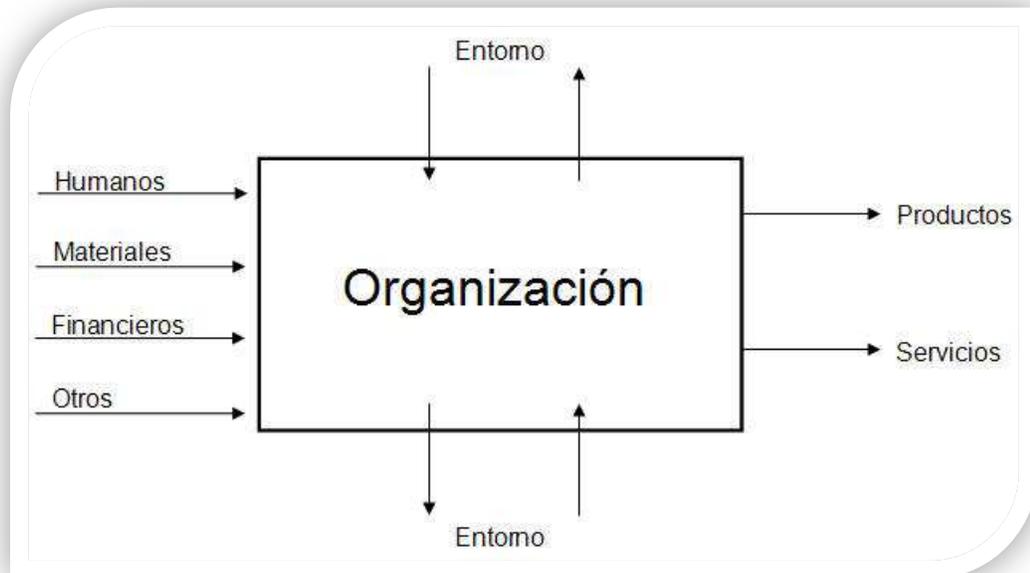


Figura No. 1 Esquema de una Organización

FUENTE: Teoría de la organización, 2009

ELABORACIÓN: Clemente Valdés

Recursos Organizacionales (Entradas). Pueden ser de diferente índole:

Recurso Humano. EL recurso más importante de la Organización, actor de ésta, define la calidad de la misma, está compuesta por todos los individuos pensantes con roles definidos, con responsabilidades y derechos que considerar en su participación. Como responsable de ciertas tareas, debe ser capaz de procesarlas de manera expedita, y para ello necesitará de conocimientos, competencias, habilidades para utilizar los otros recursos que ingresan a una organización.

Recursos Materiales. Están constituidos por las materias primas, materiales, equipos, edificaciones, terrenos y otros utilizados en el proceso de obtención de productos y/o servicios.

Recursos Financieros. Son todas las distintas formas de capital que sirven para adquirir otros recursos y medios necesarios para la organización. Lo componen el efectivo, los financiamientos, créditos, cuentas por cobrar y otros⁷.

1.1.3.3 Tipos de organización

1.1.3.3.1 Introducción.

A una organización se la puede identificar dependiendo del tipo de gestión de la administración que esta adopte. Gestión por objetivos, por resultados o por procesos son algunos de los tipos de administración a través de los cuales se podría clasificar a las organizaciones.

En definitiva, la clasificación de las organizaciones dependerá del tema o parámetro a destacar, se puede clasificar a las organizaciones por su formalismo, por su estructura, por sus fines, etc.

Para los fines de este trabajo se mencionará los más generalistas o comunes.

⁷Clemente Valdés, Teoría de la organización, 2010

1.1.3.3.2 Por su estructura Administrativa.

Organización Vertical, en la cual la estructura administrativa considera varios niveles jerárquicos, como una de sus debilidades es que la gestión tiende a ser engorrosa y poco eficiente, debido a las diferentes instancias por las que debe pasar un cierto trámite.

Organización Horizontal, con esta estructura administrativa se trata de prodigar agilidad a la gestión ya que un cierto trámite no debería pasar por más instancias de las necesarias, como una de sus debilidades puede mencionarse que, si las instancias empoderadas no tienen las suficientes competencias para la toma de decisiones, pueden ocurrir problemas en la organización.

Organización Matricial, responden a estructuras más procesadas, más pensadas que buscan ganar en efectividad y eficiencia. Dentro de esta clasificación de organización se puede mencionar los tipos: por procesos, por proyectos, por resultados, por objetivos, por clientes...

De todas formas “en cada una de estas estructuras siempre va a sobresalir un orden jerárquico de funciones, basadas en quien ejerce la responsabilidad, la autoridad y quien interacciona con las mismas, donde su principal elemento es el control y la obtención de resultados basados según el tipo de organización en dividendos económicos o mejores servicios traducidos en votos. Donde los colaboradores solo pasan a ser una mera mercancía o puente para la consecución de los resultados finales”⁸.

Por otro lado cabe relieves la clasificación de tipos de organización en la cual se considera la realidad del ser humano como actor de su propia realidad, más allá de la estructura de la organización en sí. Esta escuela, que soporta la “teoría Behaviorista de la Administración o Teoría del Comportamiento humano en la Organización”... integra los dos aspectos de la organización: formal e informal. Reconoce y analiza la conducta del Hombre y su comportamiento dentro de la organización, la relación bivalente que hay entre los Hombres que componen la organización y la organización misma. Reemplaza la

⁸Mario Cedillo, Teoría de la Organización, 2009, www.gestiopolis.com

concepción de “Hombre económico” de la escuela clásica por el de “Hombre Administrativo”, y analiza el comportamiento de este”⁹.

1.2 LAS COMPETENCIAS.

1.2.1 ¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS?¹⁰

Definen las competencias como el conjunto de habilidades reales de acuerdo con la capacidad que tiene cada individuo de resolver un conflicto, una tarea, una visión diferente; las competencias en las personas dependen de varias características como, la cultura, el origen de cada persona, sus costumbres, sus capacidades cognoscitivas, sensoriales, motoras, personalidad, desarrollo sociológico. Según estos autores la competencia son habilidades y destrezas diferentes en cada individuo, para resolver cierto tipo de tareas es necesario tener conocimientos en diferentes áreas y pueden ser conocimientos básicos sencillos hasta llegar a conocimientos especializado. Cada persona se desempeña de diferente manera unos más eficientes que otros, con un enfoque y una visión muy personal, como se había indicado, de acuerdo con sus capacidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales, perceptivas y sobre todo a las destrezas efectivas y eficientes de cada individuo para realizar tareas, resolver un conflicto o una situación específica.

En la actualidad vivimos en un mundo altamente competitivo, con procesos productivos y de negocios muy sofisticados, cambiantes, en constante evolución que han obligado a la sociedad a adaptar todos sus procesos de desarrollo a esta dura vedad, pues se pasan por alto, en muchos de los casos, los valores y preceptos éticos, base misma de esta sociedad. Desde los inicios mismos del seno hogareño los progenitores son los encargados de iniciar a sus hijos en este vertiginoso camino; en la escuela, en el colegio y en la universidad, debemos ser los mejores estudiantes, los mejores atletas de un torneo colegial; ya al llegar al mundo laboral globalizado, extremadamente demandante, continúa la lucha de cada individuo por ser el mejor. El mejor ejemplo que tenemos de competencia es el nadador Michael Phelps, cuál es su entrenamiento único y esfuerzo que realiza todos los días para llegar hasta donde está, con un record insuperable; cómo se logra

⁹Alipso, Teoría de la Organización, www.alipso.com

¹⁰Boyatsis, R. 1982; Reis, O. 1994, Ducci, M 1997

esto, qué se necesita, ¿será solo entrenamiento o una buena dosis de voluntad y capacidad, para lograr el objetivo de ser el mejor en lo que hace?

1.2.2 LAS COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN



Figura No. 2 Organización del Trabajo (Alhama Belamaric, 2004)

FUENTE: Alhama Belamaric, 2004
ELABORACIÓN: Zulma Torres

Según este autor Alhama R. (2004) las Nuevas Formas de Organización del Trabajo – NFOT se basan en la calidad productiva, integración de funciones, dejando atrás el tradicionalismo como en el modelo TayloristaFordista, el actual se basa en nuevos modelos de empleo y relaciones en el trabajo, la consolidación de la empresa moderna que busca nuevos talentos, más competentes, establece procesos, resultado de las necesidades de la organización, para mejorar los conocimientos de sus empleados a través de planes de carrera diseñados para cada puesto y para cada individuo: posgrados, cursos especializados, mejora de fortalezas, experiencias, forman parte de estos

procesos. Las NFOT tienen un enfoque diferente sobre las tareas, los puestos de trabajo, diferentes roles, y sus interrelaciones; sobre todo se orienta a que el personal este lo suficientemente capacitado, con conocimientos sólidos y maduros, y con un alto grado de comprometimiento con la organización.

¿Qué factores influyen para lograr una mejor competencia Organizacional?:

Según Jhon Newstrom, en su libro "Comportamiento Humano en el Trabajo" define varios factores fundamentales que influyen en la mejorar de las competencias de los individuos:

La Motivación: Toda conducta humana es influenciada por un motivo, debe sr tarea del Departamento de Recursos Humanos definir políticas para motivar al personal, de acuerdo con las necesidades y condiciones de cada persona, y de la Empresa. Un plan de motivación discrecional y coyuntural puede tener el efecto contrario.

El Estatus:Es la posición que una persona ocupa en la empresa de acuerdo con sus competencias adquiridas y como logros alcanzados.

Recompensa de Dinero:Se debe compensara las personas de acuerdo a sus competencias en el trabajo Organizacional. Los empleados se motivan por el dinero ya que a mayor valor recibido, mayores son los bienes y servicios que puede adquirir, inclusive una mejor preparación en las áreas útiles para la empresa. Este aspecto debe formar parte de un plan integral de incentivos, caso contrario esta forma de recompensa tiene un efecto positivo transitorio.

Reconocimiento Social: Las personas al ser reconocidas públicamente se sienten muy motivadas, por lo tanto es beneficioso llegar a ser competentes.

Nivel de Puesto: El nivel de puesto depende de los conocimientos cognitivos, experiencias, formación profesional, antigüedad.

Motivación de Poder: Es el impulso por influir en la gente, la gente motivada puede llegar muy lejos en las Organizaciones, mejorar su trabajo y otras funciones, como ser excelentes administradores,

Motivación de afiliación: Es la capacidad para relacionarse socialmente con las personas, es muy importante para los empleados ser reconocidos por sus jefes, se tienen mejores resultados en su trabajo, por lo general los jefes buscan personas afines a su estilo, a su propio nivel de competencia.

Motivación de Logro: Es un impulso muy importante para lograr alcanzar sus metas, ponen mayor esfuerzo y responsabilidad en sus tareas. Este tipo de motivación puede estar integrado al reconocimiento social, además de beneficios cualitativos.

Conocimientos Cognitivos: Se trata de que los empleados estén lo suficientemente preparados, que obtengan las mejores competencias para su puesto.

Capacitaciones: Las empresas tienen una gran responsabilidad de cuidar que sus empleados siempre estén lo suficientemente preparados para que puedan alcanzar las metas definidas por la empresa. Este proceso, como ya se lo indicó, debe responder a un plan estructuradamente definido.

Experiencia: Es muy importante en todo tipo de trabajo, se logra alcanzar más fácilmente con los objetivos planteados; es un ahorro de tiempo y dinero, en especial cuando el personal se forma en otra empresa, aporta con nuevas ideas, se vuelven muy competentes en lo que hace. Es una estrategia ampliamente practicada por las empresas, se transforma en un considerable ahorro de tiempo y de dinero.

Características de las competencias de la Organización¹¹.

Las competencias Organizacionales tienen características de diferente índole, es así que se las puede relacionar con los procesos técnicos, sociales y culturales, y las responsabilidades. Un factor fundamental para impide el desarrollo armónico de las

¹¹ Capelli P, Rogovskoy N. 1994

competencias dentro de una organización son las restricciones de la autonomía de los individuos. A continuación se presentan varios factores adicionales:

- Capacidades individuales, colectivas potenciales y reales,
- Las experiencias adquiridas durante toda su vida en el trabajo
- Motivaciones, premios e incentivos a los esfuerzos dedicados dentro de la organización.
- Intereses de cada persona por realizar ciertas tareas específicas.
- Valores culturales de cada individuo y grupos
- Conductas asociadas con el desempeño de sus actividades
- Satisfacciones logradas por su desempeño mediante la ejecución de las tareas asignadas
- Satisfacción individual y grupal
- Grado de variedad de tareas y grado de dificultad
- Autonomía sobre la ejecución y contenido de tareas
- Flexibilidad en la relación de hombre máquina.
- Grado de preparación académica, curso realizados

1.2.3 TIPOS DE COMPETENCIAS.

Las competencias en una organización se las puede clasificar desde varios puntos de vista, pero siempre respondiendo a las necesidades de desarrollo y competitividad de la empresa y del ser humano como actor fundamental del proceso productivo.

Se presentan varios tipos de clasificación:¹²

- Genéricas y específicas.
- Las técnicas o de puesto y las directivas o genéricas.
- Competencias estratégicas e intratéticas¹³.

¹²Isel Valle León, 2006, SOBRE COMPETENCIAS LABORALES, www.gestiopolis.com

¹³ Las competencias intratéticas se las define como "comportamientos observables y habituales que facilitan el desarrollo de las capacidades y del compromiso de los empleados. Por ejemplo: comunicación y trabajo en equipo", Instituto de Estudios Superiores de la Empresa, 2002

1.2.3.1 Las Competencias Genéricas y Específicas.

Desde este punto de vista se las clasifican a las competencias conforme el grado de *especialización* que requiere el individuo para la ejecución de sus labores, actividades grupales o tareas específicas.

Por lo general las competencias genéricas y específicas pueden ser parte de una misma persona; por ejemplo, un Director que cumple varias funciones con otras Direcciones, pero también cumple con sus propias funciones de su cargo.

Competencias Genéricas. Conocidas también como competencias transversales, es decir necesarias a todo tipo de persona dentro de un mismo ambiente o escenario, que puede ser el laboral. Por ejemplo: Capacidad de organización y planificación, trabajo en equipo, etc. Conforme lo especificado por la Universidad Autónoma de Barcelona las competencias genéricas se clasifican en tres tipos: Instrumentales, interpersonales y sistémicas.

INSTRUMENTALES	INTERPERSONALES	SISTÉMICAS
<u>Necesarias para el aprendizaje y formación</u>	<u>Para mantener una buena relación social</u>	<u>Relacionadas con la gestión de la totalidad de la actuación</u>
Técnicas de aprendizaje autónomo	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinario	Adaptación a nuevas situaciones (visión en conjunto)
Análisis y Síntesis	Razonamiento crítico	Creatividad
Organización y Planificación	Compromiso ético	Liderazgo
Resolución de problemas	Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	Iniciativa y espíritu emprendedor
Toma de decisiones	Negociación	Preocupación por la calidad
Habilidades Formativas y Básicas	Automotivación	Sensibilidad frente a temas medioambientales
Comunicación Social y Escrita		Gestión de Proyectos
Conocimientos de lenguas extranjeras		Gestión por Objetivos

Tabla No. 1 Las Competencias Transversales
FUENTE: Universidad Autónoma de Barcelona
ELABORACIÓN: Zulma Torres

Competencias Específicas. Se refiere a las competencias que necesita un individuo para la ejecución de una tarea en específico, por lo general se refiere a conocimientos, habilidades especializadas, “Es lo que denominamos saber”¹⁴. Por ejemplo: Capacidad de diseñar estrategias de mercado, capacidad de evaluar estas estrategias, etc.

Según la Universidad Autónoma de Barcelona para formular las competencias específicas se puede utilizar los siguientes verbos:

- Si la competencia se relaciona con un **objetivo de memorización**: definir, señalar, describir, nombrar, identificar, indicar, mentar, mencionar.
- Si la competencia se relaciona con un **objetivo de comprensión**: reconocer, relacionar, expresar, discutir, resumir, traducir.
- Si la competencia se relaciona con un **objetivo de aplicación**: calcular, aplicar, utilizar, solucionar, practicar, demostrar.
- Si la competencia se relaciona con un **objetivo de análisis**: diferenciar, relacionar, discriminar, inferir, distinguir, analizar.
- Si la competencia se relaciona con un **objetivo de síntesis**: diseñar, elaborar, reconstruir, esquematizar, documentar, organizar.
- Si la competencia se relaciona con un **objetivo de evaluación**: juzgar, evaluar, revisar, justificar, seleccionar, validar.

1.2.3.2 Las Competencias Técnicas o de Puesto y las Directivas o Genéricas.

Desde este punto de vista a las competencias se las clasifica conforme el grado de *responsabilidad* que requiere el individuo para la ejecución de sus labores.

Competencias del Personal Técnico o de Puesto de Trabajo. Se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto

¹⁴ www.sermejores.com

determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta.

Competencias Directivas o Genéricas. Son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Éstas aunque se consideran genéricas, según algunos autores, y aunque una empresa pueda enfatizar más en una que en otra, pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función directiva.

Las competencias directivas ó genéricas se clasifican a su vez en competencias estratégicas e intratécnicas. Esta otra clasificación la realizan los autores, basándose en el modelo antropológico de empresa propuesto por Pérez López (1998)¹⁵.

1.2.3.3 Las Competencias Estratégicas o Intratécnicas.

Desde este punto de vista a las competencias se las clasifica conforme a la división de los resultados económicos y el desarrollo del profesional como ser humano.

Competencias Directivas Estratégicas. Son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos y entre estas los autores citan: la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de relaciones efectivas.

Las Competencias Directivas Intratécnicas, Son aquellas necesarias para desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y confianza con la empresa, que según el referido modelo, se trata en esencia de la capacidad ejecutiva y de la capacidad de liderazgo, entre las cuales se mencionan, la comunicación, la empatía, la delegación, el “coaching” y el trabajo en equipos.(Isel Valle León, 2006, SOBRE COMPETENCIAS LABORALES)

¹⁵Isel Valle León, 2006, SOBRE COMPETENCIAS LABORALES, www.gestiopolis.com

1.2.4 LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS:

“El hombre razonable se adapta al mundo: el insensato intenta hacer que el mundo se adapte a él. Por lo tanto, todo progreso depende del hombre insensato” George Bernard Shaw.

1.2.4.1 Antecedentes¹⁶:

Tradicionalmente la administración del recurso humano se encargó del análisis y valoración de los puestos de trabajo sin ser realmente efectivos en su campo, muchas veces por la falta de libertad de parte de sus gerentes, en otras por falta de competencias en sus responsables y en otras por falta de un sistema que considere todos los factores claves para lograr una gestión efectiva; generalmente este proceso fue manejado de forma separada, únicamente para negociar, en vez de ser una herramienta técnica que facilite el trabajo dentro de la empresa.

En la actualidad y cada vez con mayor énfasis se pueden escuchar, en foros, talleres, seminarios, y leer en revistas, artículos de periódicos, referidos a la administración del recurso humano, expresiones como “Talento Humano”, “Capital Humano”, etc. Esto es la respuesta a la tendencia mundial en la administración de empresas de potenciar al profesional como ser humano, conforme con lo ya referido en el numeral correspondiente a las competencias intratécnicas de un Directivo.

1.2.4.2 Descripción:

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 separarla 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,

¹⁶ psicología de las organizaciones UNED, 2010

contribuir a crear ventajas competitivas de la organización. (Universidad de Valencia España).

Es muy importante considerar los siguientes lineamientos generales para una adecuada gestión por competencia.

- La gestión por competencias se preocupa más por las teorías sobre la inteligencias que son de gran importancia en la actualidad,
- Creación de instrumentos metodológicos que son la herramienta principal de trabajo para identificar las competencias que tienen los empleados.
- Es importante retroalimentar las investigaciones, perfeccionar la manera en que se aborda el estudio de los seres humanos,
- Norman, 1983, nos habla de un componente de Cognición puro. Se deberá tomar en cuenta que el ser humano es un organismo con una base biológica evolutiva, pertenecen a culturas distintas, hay que estudiar estos antecedentes porque son muy relevantes para hacer un análisis de las competencias organizacionales,

(Psicología de las Organizaciones UNED, 2010)

1.2.4.3 Dimensiones del Modelo¹⁷:

Se identifican 4 grandes dimensiones que generan la estructura y coherencias del modelo:

- a) Identificación de las Competencias. Dependen del proceso a ejecutar, se identifican las competencias necesarias para que dicho proceso sea ejecutado eficientemente. Puede referirse al individuo en sí, al grupo y al proceso general
- b) Normalización de Competencias. Se refiere a la estandarización o normalización de las competencias identificadas para un proceso en específico, queda entendido que

¹⁷Universidad de Valencia España, www.uv.es

se deberá codificar el conjunto de definiciones realizadas. Este proceso define la repetitividad, la transparencia en la interrelación con otros puestos o funcionarios.

- c) Formación Basada en Competencias. Se refiere a la formación que deberá seguir un cierto funcionario sobre la base de la codificación realizada, es decir la normalización.
- d) Validación de las Competencias. Será necesario validar el nivel de las competencias desarrolladas por un cierto individuo, en el proceso de formación, de ser necesario se toman los correctivos necesarios.

1.2.4.4 Implementación del Modelo¹⁸:

- a) Detección de las Necesidades. Se la puede realizar mediante un análisis de brechas, cubriendo los pasos siguientes: identificando del problema a través de un análisis del clima laboral; de manera inmediata se realiza la revisión de las funciones de todos los cargos de la organización, identificando las necesidades que estos cargos requieren para que las funciones sean realizadas a cabalidad.
- b) Análisis de Tareas. El siguiente paso es el análisis de cada una de las tareas, de tal manera de identificar qué tarea está presentando problemas en su ejecución, además de presentar una propuesta de las acciones para eliminar el el problemas. En este punto, si el problema recae en la ineficiencia personal, se identifican las competencias necesarias a desarrollar para eliminar la fuente del problemas.
- c) Definición de unidades de Competencias y Perfiles Profesionales. Para todos los cargos de las empresas. Las competencias deben reflejar la conducta necesaria para el cabal cumplimiento de las responsabilidades asignadas

¹⁸Universidad de Valencia España, www.uv.es

1.3 EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

1.3.1 INTRODUCCIÓN.

“Para la mayoría de nosotros, apenas entraña dificultad saber cuándo debemos acudir al médico. Sin embargo, seguimos mostrando dudas y reticencias a la hora de dirigirnos a los psicólogos, sobre los que aún parece pesar el apelativo de loqueros. Es por ello que todavía muchos asocian el acudir a un psicólogo con reconocer que se padecen graves desórdenes mentales que no son capaces de controlar y resolver. Otro freno para ir tranquilamente a la consulta del psicólogo es el reparo a comunicar a un desconocido nuestros problemas más íntimos. Mostrarnos tal cual somos, hablar de esas frustraciones, obsesiones, complejos, inseguridades o debilidades que tantos años llevamos ocultando o disimulando, poner en entredicho nuestra fortaleza mental, nuestra sensatez o lucidez, quedando casi a merced de alguien, exponernos al juicio de un especialista -para quien seremos sólo un caso más- se convierte en un duro trance que puede producirnos miedo cuando no terror.” (Revista electrónica Eroski Consumer).

Este es la principal barrera que debe enfrentar un psicólogo para realizar su trabajo, ya sea en una empresa, la escuela o en consulta particular.

1.3.2 LA PSICOLOGÍA.

1.3.2.1 La Ciencia.

Psicología etimológicamente proviene de las raíces griegas *PSICHE* que significa *ALMA* y *LOGOS* que significa *ESTUDIO*.

A fines del siglo XIX era definida como "La parte de la Filosofía que se ocupa del alma". Definición que dejó de tener vigencia hace muchos años, correspondía a un periodo en que la Psicología no era considerada una ciencia pues su base de estudio, el alma, resultaba algo abstracto. En el transcurso del tiempo la Psicología fue avanzando ampliando se alcance, su objeto de estudio: luego del alma fue la conciencia, los fenómenos mentales, el comportamiento¹⁹. Es decir fue consolidándose como una ciencia

¹⁹Martín Fierro, <http://psicologiamartinfierro.blogspot.com>

que interrelaciona el comportamiento humano con los procesos mentales que generaba dicho comportamiento.

Es así como en la actualidad se pueden encontrar definiciones sucintas pero bastante claras, por ejemplo, según Jun Gil, psicólogo²⁰, define a la psicología de una manera sucinta pero clara, “*La psicología es el estudio científico del comportamiento y los procesos mentales*”; o definiciones más complejas como las del blog de Martín Fierro que define a la psicología como: “la ciencia que se ocupa de estudiar todo lo que hacen, sienten y piensan los seres humanos de acuerdo a su modo de ser, las circunstancias que viven y en su relación con los demás; es decir que la psicología estudia las acciones humanas. Se interesa principalmente en investigar acerca del aprendizaje, la atención, la motivación, el lenguaje, el pensamiento, el razonamiento, las emociones, las relaciones interpersonales, la personalidad y sus trastornos, los grupos y la influencia de la cultura y la sociedad en el desarrollo humano”.

1.3.2.2 El Profesional.

“El rol del psicólogo consiste, en esencia, en ayudar a otros a ayudarse a sí mismos.” (Carolina García)²¹

Desde el punto de vista de la Revista electrónica Consumer, “El psicólogo es un profesional especializado, un científico del comportamiento humano. Su trabajo lo desarrolla, cada día, con personas que se encuentran en un momento difícil de su vida o que se enfrentan a un problema que requiere el análisis y la asesoría... El psicólogo cuenta con herramientas metodológicas y con técnicas para realizar una evaluación, establecer un diagnóstico y proponer un tratamiento para abordar los problemas de sus clientes y para ayudarles a entender los motivos de su malestar. Pero estos especialistas de la mente humana no sólo resultan útiles en situaciones críticas; bien al contrario, proporcionan recursos y estrategias para prevenir posibles problemas, y que nos ayudarán a sentirnos más estables y fuertes en el día a día”.

²⁰ www.el-psicologo.es

²¹ www.parasaber.com

Este profesional de la salud, como todo colega en cualquier actividad científica, utiliza varios recursos para ejercer su función:

- a) Tratar directamente al individuo, que presenta el problema, incursionando en su problema, comprendiendo su mete, sus pensamientos, identificando los potenciales activadores de su problema.
- b) Estudiando e investigando el comportamiento humano. Comportamientos naturales ante varios tipos de inductores, sus diversas reacciones ante diferentes estímulos. Generando correlación entre esas reacciones, que puedan clarificar el posible encaminamiento de un problema, y lo que es muy importante.
- c) Creando hipótesis que ayuden a comprender mejor la conducta del individuo. Demostrables a través de la investigación, hipótesis que pueden transformarse en teorías aplicables a la generalidad de casos.

Muy importante de entender es que la misión del psicólogo "no consiste en solucionar los problemas de nadie"²², consiste en ayudar al individuo a que acepte y comprenda el problema que lo aqueja, generando un autoproceso de solución; el psicólogo debe dotar al individuo de las herramientas o fortalezas que le ayuden a enfrentar el problema que acaba de reconocer.

La misión del profesional de la psicología debe ir más allá de lo inmediato; es decir de la solución coyuntural del problema reconocido, la misión debe trascender en las fortalezas del individuo, de tal manera que sea capaz de enfrentar, individualmente, el problema que pudiera nuevamente presentarse, estrategia conocida como la generación de respuestas adaptativas, según la página web.²³

²² ¿Cuál es el papel del Psicólogo?, www.parasaber.com

²³ www.parasaber.com

1.3.3 FORMACIÓN ACADÉMICA.

1.3.3.1 Introducción.

“...el psicólogo debe intentar dar sentido y apoyo al individuo mediante la aplicación de técnicas y enfoques experimentados. Debe ser conocedor y experto en su trabajo, y además contar con una gran capacidad de empatía y de escucha activa.”²⁴

Como todo profesional, para hacer bien su trabajo, necesita ser competente, necesita disponer de habilidades y herramientas que los faculte para ejercer su profesión. La primera y gran fuente del conocimiento, generadora de competencias, es la universidad; la cual a partir del cumplimiento riguroso de un pensum preestablecido, faculta o licencia al individuo a ejercer su función.

De manera general, la formación académica de un psicólogo debe considerar varios aspectos:

- a) Filtro de admisión, puede ser a través de la Prueba de Aptitud Académica
- b) Horas mínimas a estudiar, que deberían considerar, clases instructivas, clases prácticas y las prácticas profesionales.
- c) Número mínimo de horas de prácticas profesionales en las diversas especializaciones: educativa, clínica, organizacional o empresarial.
- d) El trabajo de investigación previo la graduación.

Bajo este contexto general de definición de los grandes componentes de la formación profesional (Formación en las aulas, prácticas profesionales y la titulación), es necesario definir el marco metodológico para la estructuración de la formación académica del psicólogo.

A continuación se presenta la definición realizada en la página web “Mas Psicología” que describe el marco metodológico desarrollado en la universidad del Perú.

²⁴¿Cuál es el papel del Psicólogo?, www.parasaber.com

El marco metodológico propuesto por el grupo de trabajo convocado por la Asamblea nacional de Rectores (ANR) trata de “organizar las asignaturas en grupos de conocimientos conducentes a la formación de competencias coherentes con un perfil profesional moderno. Este marco metodológico sirvió de modelo para analizar los diferentes planes de estudio de las diversas Facultades y Escuelas”²⁵.

Este marco metodológico aplicado a la formación académica de los profesionales de la psicología plantea la siguiente estructura:

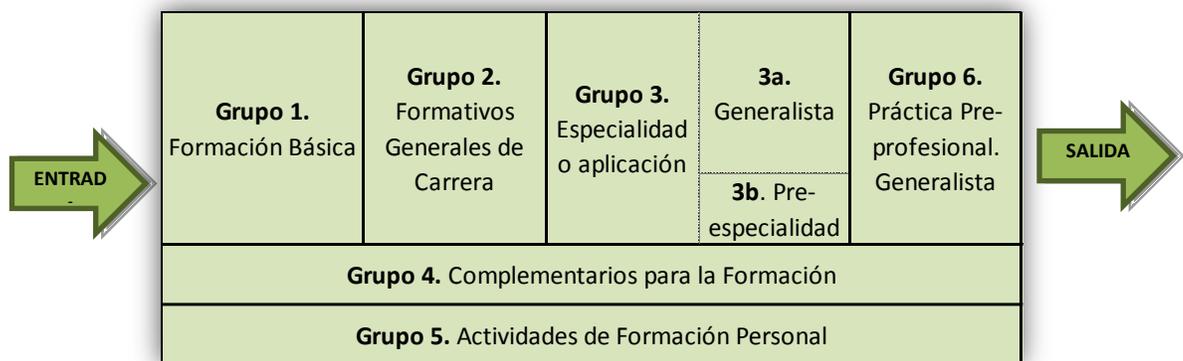


Figura No. 3 Marco metodológico Formación Psicólogos en Perú²⁶

FUENTE: Página WEB Mas Psicología

ELABORACIÓN: Zulma Torres

- Grupo 1 Formación Básica: Relacionado con asignaturas para la cultura universitaria e institucional, es de carácter Humanista.
- Grupo 2 Formación General: Vinculado a los fundamentos teóricos, conceptuales y metodológicos de la carrera, son asignaturas relacionadas con la historia, procesos, funciones y a la investigación psicológica.
- Grupo 3 Especialidad o Aplicativos: Relacionado con asignaturas vinculadas con los aspectos teórico – instrumentales de la profesión, implicado la evaluación, el diagnóstico, la prevención, y la intervención psicológica.

²⁵ +PSICOLOGÍA, <http://maspsicologia.com>

²⁶ Mas PSICOLOGÍA, <http://maspsicologia.com>

- Grupo 4 Prácticas Pre-profesionales: Implica una asignatura destinada a completar en el campo y con supervisión directa, las competencias adquiridas en la formación profesional.
- Grupo 5 Complementarios para la Formación: Brindan conocimientos que complementan la formación (informática, idiomas, redacción, etc.).
- Grupo de Actividades de Formación Personal: Son cursos destinados a completar el desarrollo integral del alumno. (talleres, tutorías, voluntariados, etc.

Es muy importante también definir el tiempo dedicado a cada uno de estos grupos de conocimiento, así será primordial la asignación de un mayor tiempo a la etapa formativa general, pues esta es la base del conocimiento del psicólogo en general, en segundo plano estará el grupo de materias dirigidos a la especialidad, este importante detalle podría ser un importante tema de tesis. “Determinación de los tiempos patrón por grupos de conocimiento”

A continuación se trata de la formación académica que deben tener los psicólogos desde los diferentes ámbitos de intervención, la clínica, la educativa y la empresarial.

1.3.3.2 Clínica.

Considerando la relevante importancia del psicólogo en la vida diaria, cuyas competencias son cada vez más necesarias y demandadas, debido al estrés, los cambios bruscos en la sociedad y sus interrelaciones a todo nivel, que dificultan el proceso de adaptación del individuo, es fundamental que se garantice que los individuos que se titulen de psicólogos sean los mejores; para ello es de fundamental importancia que se defina un conjunto de materias, con una adecuada estructura que garantice su formación. El profesional de la psicología clínica que ostente el título, deberá estar capacitado para atender todo tipo de trastornos, desde los más simples como la timidez hasta los más severos, los de tipo psicótico.

Considerando la estructuración por grupos indicada anteriormente (1.3.3.1) se presenta:

GRUPO 1. FORMACIÓN BÁSICA:

- 1 Filosofía
- 2 Matemáticas estadística
- 3 Lógica
- 4 Lengua, Comunicación
- 5 Método de Estudio
- 6 Realidad Nacional
- 7 Neuroanatomía
- 8 Antropología

GRUPO 2. FORMACIÓN GENERAL:

- 1 Fundamentos de la Psicología
- 2 Historia y Sistemas Contemporáneos de la Psicología
- 3 Psicología de la Personalidad
- 4 Psicología del Desarrollo
- 5 Psicofisiología
- 6 Psicología del Aprendizaje
- 7 Atención y Percepción
- 8 Motivación y emoción
- 9 Pensamiento e Inteligencia
- 10 Psicopatología
- 11 Ética profesional
- 12 Psicología Social
- 13 Sexualidad Humana
- 14 Estadística Descriptiva e Inferencial
- 15 Psicometría
- 16 Metodología de la Investigación Psicológica
- 17 Técnicas de Entrevista y Observación
- 18 Psicología Clínica
- 19 Psicología de la Salud
- 20 Psicología Educativa
- 21 Psicología Organizacional
- 22 Psicología Cognitiva

23	Psicología Humanista
24	Psicología Dinámica
GRUPO 3. ESPECIALIDAD O APLICATIVOS CLÍNICO:	
1	Evaluación de la Estructura de la Personalidad (Técnicas Proyectivas)
2	Seminario de la Investigación Psicológica (Taller De Tesis)
3	Psicoterapia(Dinámica, Humanista, Cognitivo, Conductual)
4	Neuropsicología
5	Verificar otras

GRUPO 4. PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES:	
1	Clínicas, con énfasis en este tema
2	Educativas
3	Organizacionales
GRUPO 5. COMPLEMENTARIOS PARA LA FORMACIÓN:	
1	Inglés
2	Informática
3	Redacción: Sintaxis, ortografía
GRUPO 6. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERSONAL	
1	Participación en Talleres
2	Voluntariados, en centros relacionados a la psicología
3	Organización de Eventos

FUENTE: Página WEB Mas Psicología

ELABORACIÓN: Zulma Torres

1.3.3.3 Educativa

“La pedagogía sin la psicología es ciega, pero la psicología sin la pedagogía es vacía” (Correll,1970).

Algunas personas piensan que la Psicología Educativa sólo es el conocimiento que se adquiere de la Psicología y con aplicación en las actividades para el salón de clases²⁷; pero el papel del psicólogo en el proceso educativo va muchos más allá; ya que sus conocimientos sobre el proceso madurativo psicológico del niño les acredita para participar en el desarrollo de programas de formación para niños con necesidades especiales (disminuidos psíquicos, trastornos del desarrollo, niños superdotados, etc.)²⁸.

Bajo este contexto, la escuela encargada del desarrollo del alumno, debe considerar a éste como un ser integral, con diferentes necesidades e inquietudes, debe ocuparse de aspectos de carácter emocional, social y psicológico, y no limitarse a la transmisión de conocimientos teóricos;(Página web El Galeón), es decir, debe contar dentro de su personal docente a un equipo de psicólogos especializados en el aspecto educativo.

Considerando la estructuración por grupos indicada en el numeral 1.3.3.1, a continuación se presenta una base de la malla curricular para la formación académica del psicólogo educativo:

Los grupos 1, 2, 5 y 6 son los mismos

GRUPO 3. ESPECIALIDAD O APLICATIVOS:

- 1 Dificultades en el Aprendizaje
- 2 Seminario de la Investigación Psicológica (Taller De Tesis)
- 3 Psicoterapia(Dinámica, Humanista, Cognitivo, Conductual)
- 4 Psicología Social Comunitaria
- 5 Dinámicas de Grupo
- 6 Necesidades Educativas Especiales

GRUPO 4. PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES:

- 1 Clínicas
- 2 Educativas, con énfasis en este tema
- 3 Organizacionales

²⁷El Galeón, <http://educationalpsycholo.galeon.com>

²⁸Red Profesional de Psicología, www.red-psi.org

FUENTE: Página WEB Mas Psicología

ELABORACIÓN: Zulma Torres

1.3.3.4 Organizacional

Los psicólogos que trabajan en este campo estudian la conducta humana en el trabajo, y desarrollan programas y procedimientos para que la experiencia laboral sea la más satisfactoria tanto desde el punto de vista de la empresa como del trabajador. (Página web de la Red Profesional de Psicología).

Considerando la estructuración por grupos indicada en el numeral 3.2.1, a continuación se presenta una base de la malla curricular para la formación académica del psicólogo organizacional:

Los grupos 1, 2, 5 y 6 son los mismos

GRUPO 3. ESPECIALIDAD O APLICATIVOS ORGANIZACIONAL:

1 Psicología del Trabajo

2 Teoría de Organizaciones

3 Economía y Organizaciones, Gestión de Compensaciones

4 Comportamiento Organizacional

5 Liderazgo y Motivación

6 Teoría del Aprendizaje Organizacional

7 Análisis y Desarrollo Organizacional

8 Evaluación de la Estructura de la Personalidad (Técnicas Proyectivas)

(Universidad de Buenos Aires-Facultad de Psicología).

GRUPO 4. PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES:

1 Clínicas

2 Educativas

3 Organizacionales, con énfasis en este tema

FUENTE: Página WEB Mas Psicología / Universidad de Buenos Aires

ELABORACIÓN: Zulma Torres

1.3.4 COMPETENCIAS ADQUIRIDAS ACADÉMICAMENTE.

Considerando la malla curricular planteada en el numeral 1.3.2 se puede inducir que las competencias que se busca generar con la impartición de dichas materias tienen la índole genérica y específica, conforme se lo trató en el numeral 1.2:

1.3.4.1 Competencias Genéricas.

En el numeral 1.2 se había definido a las competencias Genéricas como: “transversales de carácter universal susceptibles de aplicarse en situaciones y contextos diversos. Estas competencias poseen un poder de transferencia en las profesiones, no definen a una profesión en especial aunque cada carrera en particular puede requerir de una mayor magnitud en su desempeño profesional”, para el presente estudio se refieren a las competencias que un profesional en la psicología debe tener, sin distinción de especialización. Las competencias Genéricas son de tres dimensiones:²⁹

- a) Ético – Valorativa, como por ejemplo la materia Ética Profesional
- b) Gestión de Conocimiento, como por ejemplo Psicología del Aprendizaje
- c) Comunicativa, como por ejemplo Motivación y Comunicación.

1.3.4.2 Competencias Específicas.

En el capítulo 2 se había definido a las competencias Específicas como: “aquellas competencias que demandan una profesión o especialidad en particular para poder desempeñarse eficazmente. El desarrollo de estas competencias está circunscrito a los campos de cada profesión, lo que podría generar una actividad restringida para su aplicación. En la carrera de psicología se han identificado 5 de ellas relacionadas con:”

²⁹ Mas Psicología, <http://maspsicologia.com>

- a) Teoría, Conocimiento y Métodos: Son competencias relacionadas con el dominio y aplicación de métodos, conceptos, modelos, teorías y conocimientos psicológicos, derivados de la investigación científica en psicología. Por ejemplo la materia “Psicoterapia Conductual”
- b) Evaluación y Diagnóstico: Son competencias que permiten conocer y establecer características relevantes de los individuos, grupos, organizaciones y situaciones a través de los medios e instrumentos más adecuados. Por ejemplo la materia “Medición Psicológica o Psicometría”
- c) Promoción, Prevención y Tratamiento: Son competencias que permiten el diseño de estrategias para identificar, organizar y realizar intervenciones apropiadas para conseguir los objetivos propuestos.
- d) Investigación: Son competencias básicamente procedimentales, relacionadas al diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de proyectos de investigaciones científicas. Por ejemplo la materia “Metodología de la Investigación Psicológica”
- e) Gestión Profesional: Son competencias vinculadas al desarrollo de productos y servicios utilizando los saberes psicológicos para el uso de usuarios o de otros psicólogos.

1.3.5 NICHOS LABORALES.

1.3.5.1 Nichos Laborales Actuales

Los psicólogos prácticamente tienen espacios de trabajo en todas las áreas laborales, lo lamentable es que, conforme se lo indicaba en la introducción, no todas las personas y organizaciones asumen es necesidad de contar con un psicólogo dentro de su grupo laboral. Se presentan los nichos de trabajo, categorizándolos por los tipos de especialización vistos en este trabajo:

- a) Psicólogo Clínico:
 - Hospitales públicos y/o privados.

- Centros de Salud públicos.
- Centros de especialidades médicas.
- Clínicas.
- Centros de rehabilitación públicos y/o privados.
- Consultoría particular.

b) Psicólogo Organizacional:

- Centros organizacionales civiles, militares y policiales.
- Centros de producción y de servicios (tecnológicos, de salud, etc.) públicos y privados.
- Centros judiciales.
- Consultoría particular.

c) Psicólogo Educativo:

- Centros educativos: Universidades, colegios, escuelas, institutos, guarderías, centros de desarrollo infantil, etc.)
- Consulta privada.

(Información de la Carrera Psicología Clínica, Univesidad Tecnológica San Antonio de Machala)

1.3.5.2 Nichos Laborales Nuevos

- Caracterización de la Carrera. En centros de Estudio, en organizaciones de producción y de servicio, definición de.

- Gestión de Compensaciones. Dentro de una institución que tiene como política la remuneración variable para incentivar a sus empleados
- Investigación de Mercado. Esto se está transformando en un reto para el psicólogo Organizacional y de hecho sería recomendable que se generen materias que doten de las competencias complementarias al profesional de la psicología que incursiona en este nuevo nicho ocupacional. “La labor fundamental del trabajo del psicólogo en el área de mercadeo, es servir de puente de comunicación entre el consumidor y el cliente, llámese empresa, publicista o medio de comunicación...”³⁰

³⁰La Investigación de Mercado un Reto para el Psicólogo, www.buenastareas.com

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

La presente investigación tiene como objetivo mejorar el perfil del psicólogo por parte de la universidad, la heterogeneidad de las competencias en todas las empresas, investigar cuales son las competencias de mayor aceptación por parte las Instituciones, descubrir nuevos nichos de inserción laboral, es necesaria la presencia del psicólogo en las diferentes instituciones Educativas, de Salud Mental, Empresariales y Alternativas.

- Las encuestas fueron aplicadas con toda libertad, en su ambiente natural.
- La obtención de datos es exclusivamente en el momento de la encuesta, para luego analizarlos, las observaciones son hechas en este momento, ambiente, aptitud del entrevistado, puesto, responsabilidad, conocimientos.
- La información es cuantitativa como cualitativa, el conteo de las respuestas es un dato y las observaciones y cualquier otra información adicional que se recoge el momento de la entrevista sirven para el análisis de resultados.

2.2 SELECCIÓN DE EMPRESAS

La investigación de competencias de los psicólogos está dirigida a todas las instituciones del país, se selecciona a la persona que tenga un cargo estratégico en la selección del personal. 35 son las instituciones designadas a cada estudiante de la universidad como son:

10 Instituciones de Salud Mental, deben tener como requisito una área dedicada a la salud, 10 Instituciones Empresariales, deben contar con un departamento de recursos humanos, 10 Instituciones Educativas, deben tener por ley un Departamento de orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), 5 Instituciones Alternas, son las que no están contempladas dentro de las Educativas, Empresariales y de Salud. En todas las Instituciones antes de aplicar las encuestas se escoge a la persona más idónea, que este vinculada directamente con la selección de personal.

La segunda parte está compuesto por las pregunta 1, 3 y 4, estas preguntas nos sirven para saber cuáles son lugares de mayor inserción laboral la apertura y aceptación del psicólogo, cuáles son sus funciones, experiencias, nuevos puestos de trabajo para los psicólogos.

Tercera parte del instrumento tenemos las competencias, es la parte clave de las encuestas, identificar cuáles son las nuevas competencias del futura como mejorar las que ya tienen los psicólogos, que competencias son las más de las utilizadas por las instituciones. Esta pregunta es de suma importancia debido a que las información viene directamente de las instituciones, sobre todo es la experiencia y necesidad de los dirigentes de estas organizaciones.

2.3 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:

“Instrumentos de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”, fue levantada por las competencias de Europsy (2011), existe 4 versiones de instrumentos para cada empresa.

- ¿La inserción laboral del psicólogo es necesaria en las instituciones del país? investiga la importancia de los psicólogos en las instituciones.
- ¿Qué competencias necesita tener el psicólogo para su inserción laboral? Conocer la formación que debe contener el psicólogo para prestar un buen servicio a la comunidad. las necesidades de cada institución
- ¿Los psicólogos están ocupando sus nichos reales de trabajo? Busca identificar si los psicólogos están desempeñando actividades referidas a su carrera..
- ¿Existen nuevos nichos de trabajo para los psicólogos? De acuerdo con las investigaciones existen nuevos cargos, debido a las especializaciones de los psicólogos, también se van separando las funciones.
- ¿Sus nichos laborales están siendo ocupados por personas de otros perfiles? En algunas instituciones el trabajo del psicólogo lo ocupan otros profesionales, debido a

que necesitan competencias de acuerdo con las necesidades de cada empresa, en la mayoría de empresas ocupan el puesto los psicólogos.

2.4 ¿CÓMO ESTÁ COMPUESTO EL INSTRUMENTO?:

El instrumento está compuesto de tres partes, la aplicación se realiza en un tiempo mínimo de 20 minutos, se explica a las personas solicitadas cuales son los objetivos de las encuestas, si tienen departamento de recursos humanos, cuáles son las principales competencias.

- La primera parte van datos de identificación de la institución y de la persona y el cargo que ocupa. Esta información nos sirve para identificar a las instituciones, el número de empleados, es la parte que sirve para informar sobre si estamos con la persona correcta.
- La segunda parte por las preguntas 1, 3 y 4, nos sirve para conocer la inserción laboral dentro de las instituciones.
- Tercera parte está enfocada en conocer cuáles son las principales competencias que se necesitan dentro de las organizaciones

CAPÍTULO 3. RESULTADOS OBTENIDOS

3.1 INTRODUCCIÓN

Se presentan los resultados obtenidos más relevantes de la encuesta realizada, se presentan las conclusiones previas y parciales considerando cada una de las preguntas realizadas y dentro de cada una de las preguntas los valores de los porcentajes obtenidos, por lo general un porcentaje alto se lo menciona el resultado.

3.2 ANALISIS DE DATOS

3.2.1 ¿CONSIDERA USTED IMPORTANTE CONTRATAR UN PSICÓLOGO DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	30	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	30	100



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

De acuerdo con los datos obtenidos en las encuestas realizadas en las instituciones Empresarial, Educativa y de Salud, el 100% de las encuestas afirman que SI necesitan un psicólogo en su organización, en todas las instituciones ya existen psicólogos trabajando.

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



FUENTE: Investigación de Campo

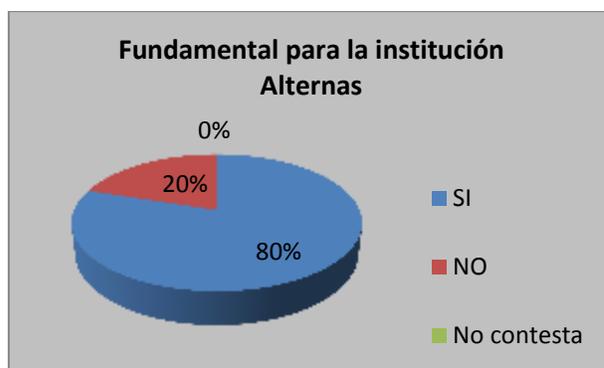
ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

El 80% de las Instituciones Alternas consideran que si es necesario un Psicólogo en la organización, a pesar que en estas instituciones no tienen psicólogos. En el caso particular del Municipio de Zaruma, el responsable del Talente Humanos considera que no es necesario.

3.2.1.1 ¿Cuál es la razón por la que Ud. considera importante contratar un Psicólogo dentro de la Institución?

a) PORQUE ES FUNDAMENTAL.

Fundamental para la instituciones Alternas		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	1	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

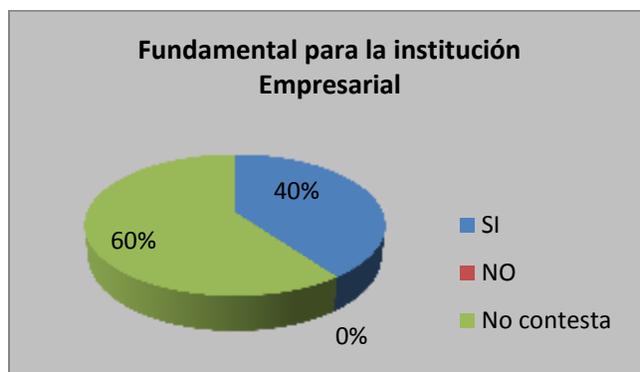


FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

El 80% de las INSTITUCIONES ALTERNAS que contestaron que si necesitan un Psicólogo en su organización, indican que es *fundamental* su presencia.

Fundamental para la institución Empresariales		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	0	0
No contesta	6	60
TOTAL	10	100

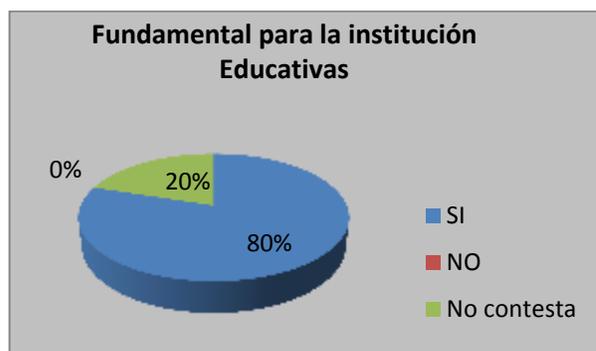


FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Únicamente el 40% de las INSTITUCIONES EMPRESARIALES que contestaron que si necesitan un Psicólogo, indican que es FUNDAMENTAL su presencia; mientras que el 60% de estas organizaciones no escogió esta opción como la razón

Fundamental para la institución Educativas		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	0	0
No contesta	2	20
TOTAL	10	100

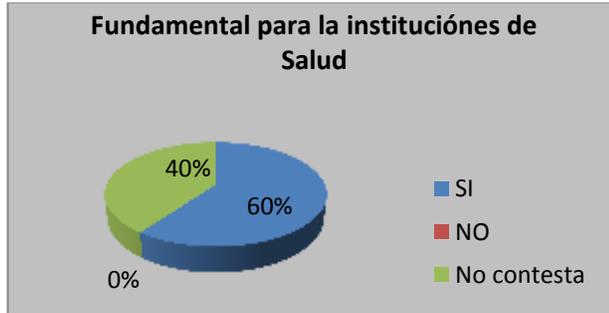


FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Para las Instituciones EDUCATIVAS un 80% si consideran importante la existencia de un psicólogo dentro de la institución

Fundamental para la institución de Salud		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	0	0
No contesta	4	40
TOTAL	10	100

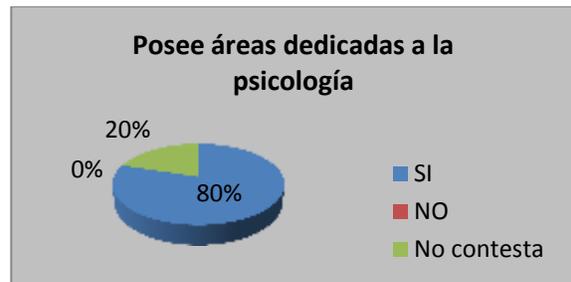


FUENTE: Investigación de Campo
 ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Para las Instituciones de SALUD, a pesar que son organizaciones directamente vinculadas con la psicología, el 60% piensa que es fundamental el 40% restante no escoge esta opción.

b) PORQUE POSEE ÀREAS DEDICADAS A LA PSICOLOGÌA.

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	0	0
No contesta	2	20
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo
 ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

En el área de Salud un 80% tiene áreas dedicadas a la SALUD, pero debería ser un 100% porque es la base para cualquier otra área, pero lamentablemente no le dan la importancia que se merece.

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	0	0
No contesta	2	20
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

En las Instituciones EDUCATIVAS un 80% poseen áreas dedicadas a la psicología, aspecto que me parece muy positivo por las que si poseen, lamentablemente debería haber en todas las instituciones, el área de psicología es fundamental para el buen desempeño de los educandos.

c) PORQUE ES DISPOSICIÓN DE LA LEY

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100



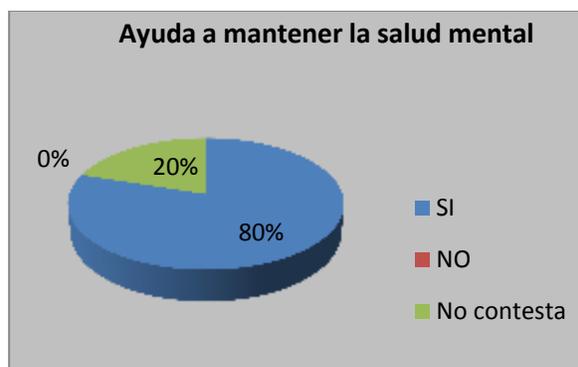
FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

La única que obedece a la disposición de la ley en un 100% son las Instituciones educativas, para el resto de instituciones no se atienden a esta disposición, pienso que debería ser obligatorio para toda empresa que tengan cierta cantidad de empleados, como por ejemplo en una de las empresa encuestadas no existe área dedicada a Recursos humanos, a pesar que tiene como 100 empleados.

d) **PORQUE AYUDA A MANTENER LA SALUD MENTAL:**

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	0	0
No contesta	2	20
TOTAL	10	100

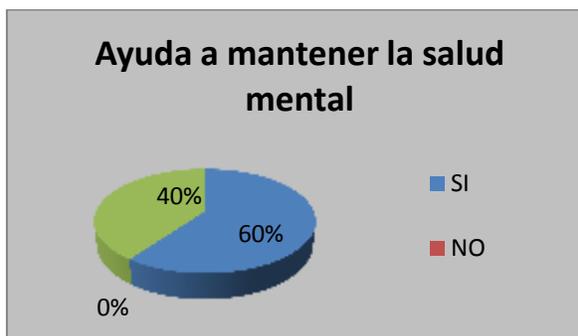


FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Mantener la salud mental es fundamental para toda Institución EDUCATIVA, el 80% dice que si le ayuda a mantener la salud mental en los colegios y escuelas, el bienestar de los niños debe ser la preocupación de los Directores de las instituciones Educativas, sin embargo existe un 20% que no cree es relevante para la salud mental de su colegio.

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	0	0
No	4	40
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

En el área de SALUD el 60% considera que los psicólogos son importantes para la salud mental, un 40% considera que no es necesario, esto indica que los mismos profesionales no dan la importancia necesaria a esta área. Las Instituciones Empresariales y Alternativas tienen un 50% que si ayuda a mantener la salud y otro 50% no lo considera necesario, en definitiva para todas las organizaciones si ayuda a mantener la Salud mental, a pesar de que no le dan la debida importancia que se merece.

e) PORQUE ME PERMITE SOLUCIONAR CONFLICTOS:

Permite solucionar conflictos Empresariales		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	0	0
No contesta	1	10
TOTAL	10	100



Permite solucionar conflictos Educativas		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo

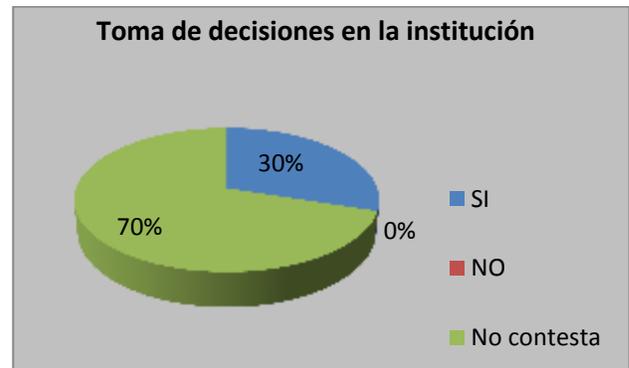
ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

En los gráficos se observa que el 90 de las organizaciones empresariales como educativas opinan que es fundamental para resolver conflictos, y en un 60% las de salud

y las Alternativas, se reconoce que las competencias de los psicólogos es importante para solucionar conflictos dentro de las empresas.

f) PORQUE PERMITE LA TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCIÓN:

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	0	0
No contesta	1	10
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Instituciones Educativas: El 90% de las organizaciones Educativas opinan que la intervención del psicólogo les sirve para tomar decisiones dentro de las instituciones, como es el caso de algún conflicto de índole de conducta o bajo rendimiento, para el resto de instituciones el porcentaje es bajo en cuanto a la toma de decisiones, no tiene la libertad para tomar decisiones, como la Gerencia

g) PORQUE AYUDA EN LA INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA:

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Instituciones Educativas: El 100% de estas organizaciones están de acuerdo en la intervención psicopedagógica

Instituciones Empresariales: Un 50% de estas organizaciones están de acuerdo en la intervención psicopedagógica

Instituciones de Salud: un 40% de estas organizaciones están de acuerdo en la intervención psicopedagógica

Instituciones Alternativas: Únicamente el 25% de estas organizaciones están de acuerdo en la intervención psicopedagógica. No le dan mucha importancia a este aspecto.

3.2.1.2 ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?:

Instituciones Educativas: 9 instituciones Educativas, de las 10 instituciones encuestadas, tienen a los psicólogos trabajando en el Departamento de Orientación Vocacional Estudiantil, solo uno considera que deberían ocuparse de la planificación, inspección, psicopedagogía, para que den clases de sociología, psicología social, salud mental, selección de personal, área docente.

Instituciones Empresariales: 4 empresas tienen en Recursos Humanos, 2 en el área Comercial y Administrativa, 3 en el área de Unidad de Talento, 2 en seguridad salud y ambiente, 2 en el área de Bienestar Social y uno de Mantenimiento operativo, selección, Seguridad, Salud ocupacional, manejo de personal y asesoramiento psicológico.

Instituciones de Salud: 3 instituciones tienen en RH, 4 en el consulta Externa, 2 en Salud Mental, hospitalización, tratamientos a los usuario, área clínica, técnica, manejo de personal, terapeutas de diferentes dificultades y especialidades. En la mayoría de centros hospitalarios atienden en consulta externa, solo en los hospitales psiquiátricos tienen diferentes especialidades, en los demás es consulta ambulatoria, centros de psicologías problemas de dificultades de aprendizaje, trastornos de conducta, terapias de pareja, evaluaciones, valoraciones, atención psicológica.

Instituciones Alternas: De acuerdo con las necesidades como en el Ministerio IES, tienen varios centros de Desarrollo Infantil, Centros Gerontológicos, Centros de Discapacitados.

3.2.1.3 ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?:

Instituciones Empresariales: las funciones importantes son la logística, planificación y administrar, ejecutar subsistemas de selección y evaluación, salud Ocupacional, seguridad industrial, reclutar y selección de personal, crear programas para la identificación de talentos humano, esta función es en todas las empresas buscan mejorar las relaciones entre los empleados, asesoría psicológica.

Instituciones Educativas: las competencias que más necesitan en las instituciones educativas son tratar asuntos especiales de los educandos con respecto a sus hogares disfuncionales, inspección tratar conductas, orientar conductas sobre las vocaciones, planificar, evaluación, diagnóstico y tratamiento de dificultades, bajo rendimiento académico, coordinar actividades dentro de las instituciones, selección del personal es fundamental para la selección y evaluación de los maestros con vocación, valoraciones, motivar una función importante para que desarrolle cualquier persona, preocupación de la salud mental.

Instituciones de Salud: el manejo del personal es una competencia que más necesitan las empresas, la atención al público, soporte institucional, en los hospitales la hospitalización de sus pacientes, evaluación y diagnóstico una competencia inseparable del psicólogo, apoyo interconsulta, parte integral de un equipo, otra función muy fundamental dentro de salud es la atención consulta externa, en unos de los hospitales más especializados como el Hospital Psiquiátrico Julio Endara tiene un departamento especializado en drogas y estupefacientes como es UFA, mejorar el clima laboral, tratamientos psicológicos, y la salud mental.

Instituciones Alternas: las funciones que necesitan estas instituciones son principalmente la intervención, terapias familiares y de pareja, administración del talento humano, terapias de Desarrollo, atención psicológica, mejorar el trato con el público.

3.2.2 ¿QUÉ COMPETENCIAS SE NECESITA EN LAS INSTITUCIONES?

De los resultados obtenidos se puede apreciar que por lo general, entre el 60 y el 80% de los encuestados opinan que las competencias indicadas son Muy Necesarias y Fundamentales.

3.2.2.1 Instituciones de Salud:

Análisis de Necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100

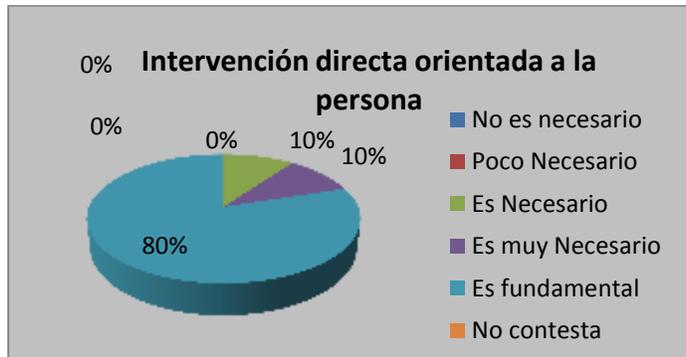


FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

El 80% es fundamental y el 20% es muy necesario, como podemos apreciar en el gráfico es sumamente importante el análisis de las necesidades que tiene el cliente, la diferencia entre el resto de instituciones es mínima, analizar las necesidades del cliente es fundamental dentro de los centros de salud psicológica.

Intervención directa		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

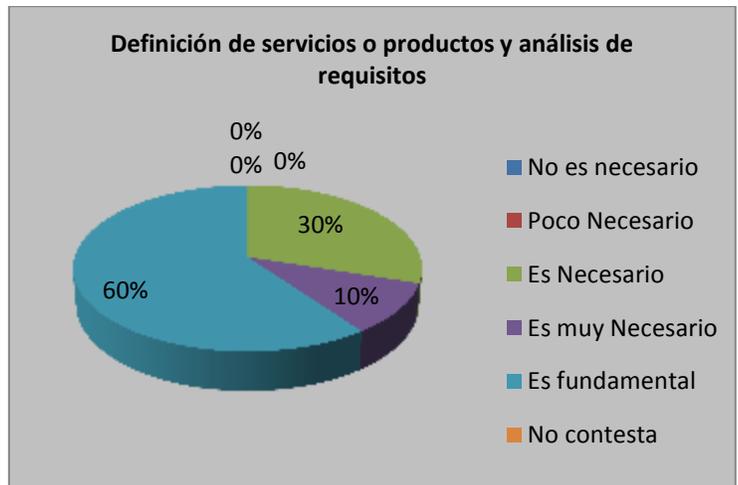
Como se puede apreciar el 80% está de acuerdo en que es fundamental la intervención directa orientada a la persona, 10% opina que es muy necesario y el otro 10% que es necesario.

- **Análisis General.**

En el área de la salud las competencias que tienen el más alto porcentaje son: definición de servicios, diseño de servicio o producto, evaluación del servicio o producto, implantación de productos o servicios, medidas de valoración, análisis de valoración, tienen entre 70 y 80 % de aceptabilidad, estas son las competencias más importante dentro del área de salud.

3.2.2.2 Instituciones de Empresariales:

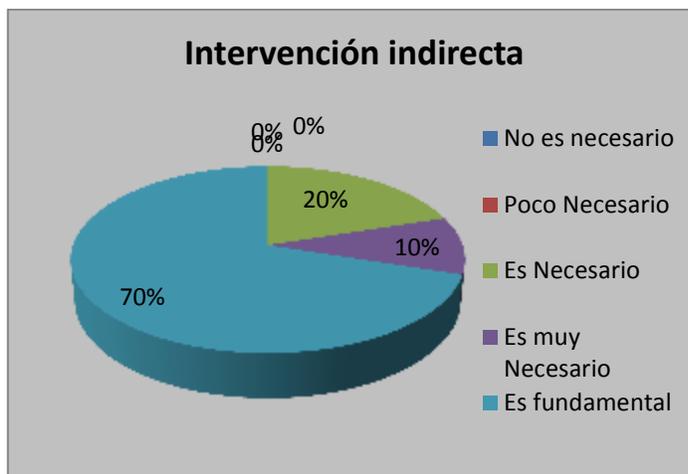
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo
ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Los porcentajes son más bajos que las instituciones de salud, uno de los más bajos con el 30 % test del servicio o producto diseñado y evaluación del servicio o producto, en las evaluaciones de grupo, situacional, organizacional, planificación de intervención e implantación de productos o servicios, tienen el 40% de aceptación. En el resto de competencias tienen entre un 60 % y 70%. A Continuación un ejemplo:

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Como se puede apreciar el 70% de los encuestados consideran la intervención indirecta muy importante dentro de las capacitaciones que debe tener el psicólogo dentro de la empresa, y el 20% dicen que es muy necesario.

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

El 70% dicen que es fundamental y el 30% es muy necesario, elaborar informes es una competencia muy importante dentro de las empresas ya que a través de un informe claro, preciso y conciso, se puede expresar una idea, un resultado o una conclusión de manera eficaz.

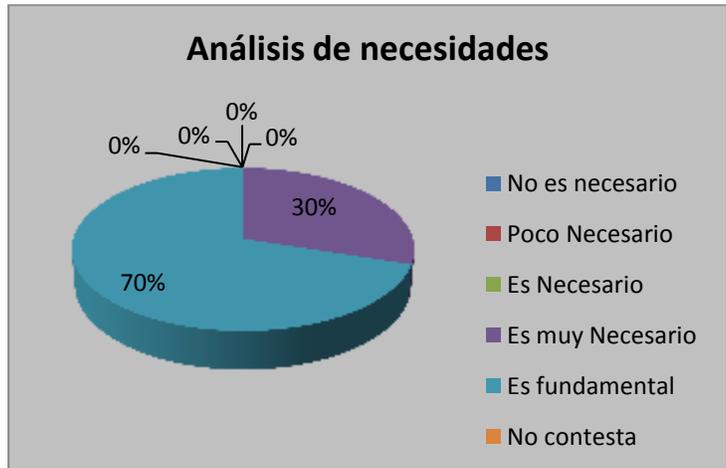
- **Análisis General.**

Dentro de las instituciones empresariales las competencias más importantes son: intervención indirecta, elaboración informes, intervención directa orientada a la persona, proporcionar retro alimentación, análisis de valoración, medidas de valoración, planificación de valoración, definición de servicios de producto y análisis de requisitos, con un porcentaje de 50 y 60% que fue lo que respondieron los representantes de las empresas.

3.2.2.3 INTITUCIONES EDUCATIVAS:

- **Análisis de necesidades:**

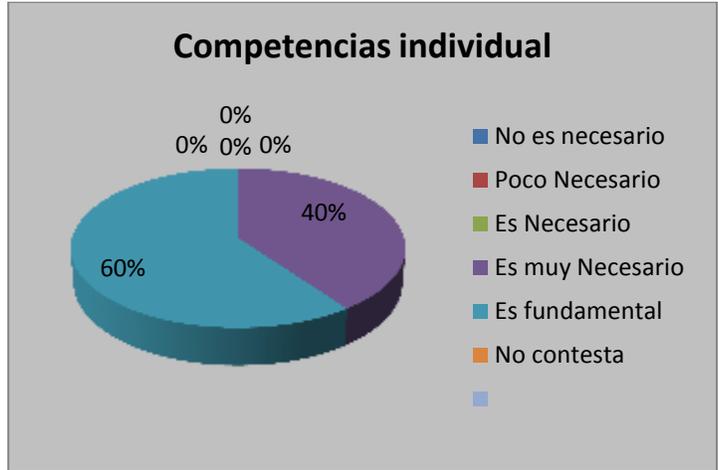
Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo
ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Un 70% de aceptación, contestaron que es fundamental y el otro 30% que es muy necesario para la instituciones educativas es muy necesario esta competencia

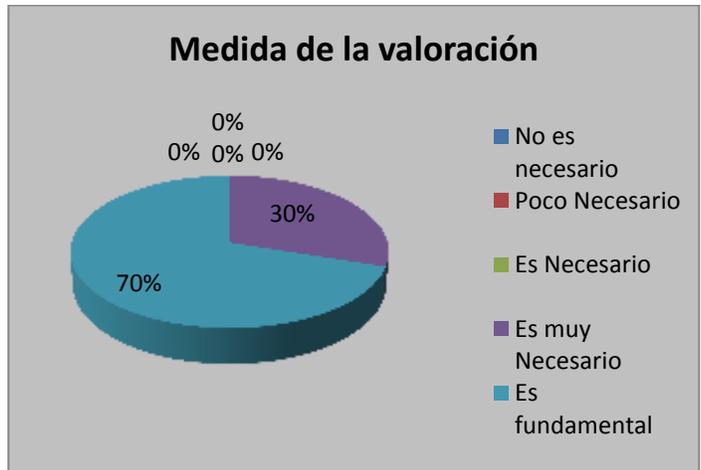
Competencias individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



FUENTE: Investigación de Campo
 ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Esta competencia en la educación tiene un 60 % que es fundamental y un 40 % muy importante, esta competencia es relevante para realizar las evaluaciones a los educandos.

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100

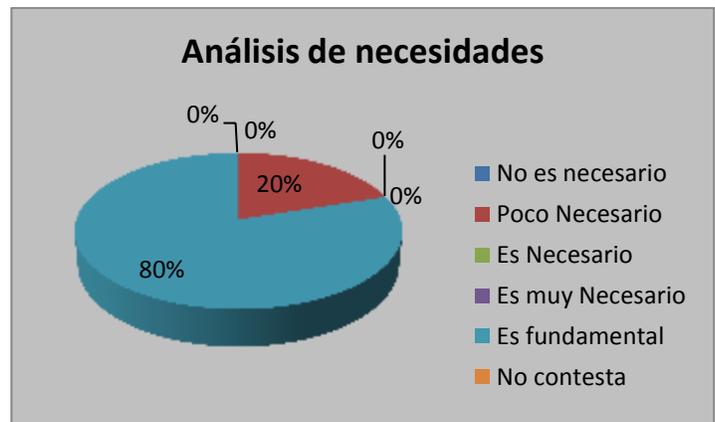


FUENTE: Investigación de Campo
 ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

Dentro de las competencias más importantes en la educación están el análisis de las necesidades, evaluación individual, evaluación organizacional, evaluación situacional, diseño de servicio o producto, test del servicio o producto diseñado, evaluación del servicio o producto, planificación de la intervención, intervención directa orientada a la persona, intervención directa orientada a la situación, intervención indirecta, medidas de valoración, análisis de valoración, elaboración de informes, proporcionar retroalimentación. Con un porcentaje entre 50 y 70% de aceptación de estas capacidades.

3.2.2.4 INSTITUCIONES ALTERNAS:

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100

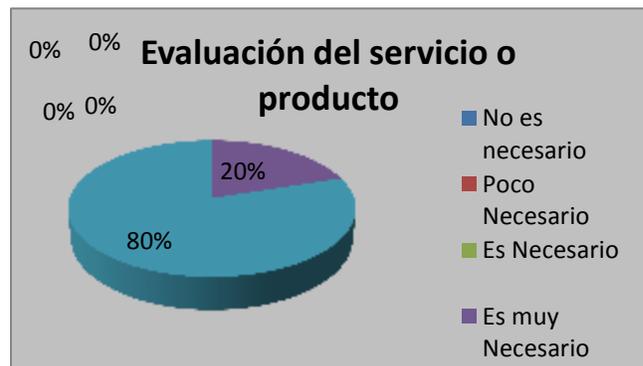


FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado.

El 80 % opinan que es fundamental esta competencia en las organizaciones Alternas

Evaluación del servicio / producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Lcdo. Julio Alvarado

80% de aceptación de las evaluaciones de productos, es fundamental para estas organizaciones y un 20% es muy importante.

- **Análisis General:**

A la evaluación individual se la considera no es necesaria, las competencias más fundamentales son la evaluación del servicio o producto, evaluación de grupo, planificación de servicio, planificación de la Intervención, análisis de valoración con un porcentaje entre el 60 y el 80%, hay un desconocimiento de las competencias de los psicólogos en las empresas que no tiene. Muy pocas competencias tienen importancia.

3.2.3 ¿QUÉ PROFESIONAL CREE QUE PODRÍA CUMPLIR CON LAS COMPETENCIAS ANTERIORMENTE SEÑALADAS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?.

Instituciones empresariales: El 90% considera que si deben ser los psicólogos, un 50% de los encuestados opina que los profesionales en administración de Empresas pueden ocupar la Dirección de Recursos Humanos. El 30 % opinan que pueden desempeñar trabajadores sociales, en otras empresas opinan que es mejor que sea un Ing. Comercial porque necesitan conocimientos de logística, está competencia es muy importante en especial en las empresas grandes, como una de las instituciones, y un 10% los abogados porque saben de leyes y manejan mejor los contratos.

Instituciones Educativas: El 100% opinan que debe ser exclusividad de los psicólogos la atención en el DOBE, un 50% los orientadores pero más se los utiliza para complementar, solo un 10% creen que pueden ser los profesores quién realice las actividades de los psicólogos.

Instituciones de Salud: Un 100 % dicen que lógicamente deben ser exclusivamente de los psicólogos, un 10% creen que un médico puede ocupar su lugar y otro 10% dice que puede ser una enfermera, criterio que no comparto para nada pero lo respeto.

Instituciones Alternativas: ing. Comercial, ing. RRHH, psicólogos, en una de las instituciones alternas encuestadas precisaron claramente que lo puede desempeñar cualquier profesional, especialistas en comunicación Social.

3.3 DISCUSIÓN

Se realizó una investigación de campo en 35 instituciones diferentes como son Organizativa, Empresarial, Educativa. De acuerdo con las *investigaciones el objetivo es conocer si las empresas están conscientes de las competencias de los psicólogos y si lo consideran importante, cuales son los nichos laborales, que competencias son las más necesarias en las instituciones*, cuántos psicólogos trabajan en cada organización, si es suficiente el número de psicólogos trabajando. De lo observado y los resultados de las investigaciones los puestos de trabajo para los psicólogos no son suficientes, el campo es muy limitado, en las organizaciones tienen bastante personal trabajando pero hay un psicólogo y en pocas empresas tienen dos o tres son psicólogos, en su gran mayoría los psicólogos son especializados en una sola área, un buen porcentaje de psicólogos son estudiantes de la U. Central, de las especialidades de Psicología Organizacional, Psicología Clínica, Psicología Educativa, las empresas ponen mucha resistencia y no quieren colaborar con las encuestas, existe un celo profesional,

La falta de empleo es a nivel general. Además la aplicación de encuesta es un tanto limitado por cuestiones de tiempo y falta de disponibilidad y colaboración de las empresas, en la mayoría tienen prohibido contestar encuestas, es muy difícil el ingreso a las instituciones, no tienen interés por apoyar investigaciones de las universidades, deberían tener una política de dar prioridad a las encuestas, nos sirven para mejorar, renovar y perfeccionar nuestros conocimientos.

Las encuestas se realizaron en diferentes instituciones de acuerdo con la disponibilidad de colaborar con la investigación, en los lugares que existe un conocido, en los colegios es más fácil, siempre y cuando se entreviste al Director, porque al hacer las encuestas en el DOBE, hay psicólogos que se niegan a llenar.

Una de las limitaciones sociales en las instituciones es la falta de voluntad a realizar encuestas, no tienen una puerta abierta a las investigaciones de campo, en la mayoría responden con una negativa, salvo que exista un contacto y facilite la entrada en otros ni así se logra realizar la encuesta.

Las limitaciones temporales es la falta de disponibilidad de tiempo de las empresas es uno de los principales problemas de toda institución. Es indispensable que las encuestas se las dedique tiempo de esta manera se puede optimizar los resultados,

Conocer las diferentes competencias que necesitan las instituciones para lograr un mejor desempeño dentro de ellas y a la vez conocer los nichos laborales.

Definitivamente todas las personas encuestadas están de acuerdo en que es fundamental la presencia de los psicólogos en las instituciones, están conscientes de que los Psicólogos contribuyen a las necesidades individuales e intervenciones sean directas o indirectas. Las personas que respondieron las encuestas si consideran importante la presencia de los psicólogos, están conscientes de las competencias y lo fundamental que esté a cargo de los RRHH.

La presencia del psicólogo contribuye a resolver conflictos dentro de las instituciones, es un requisito indispensable para el departamento de Recursos Humanos, sobre todo en la selección de personal, en otras instituciones es muy importante y tienen un departamento exclusivo para el Talento Humano.

En algunas instituciones tienen entre 600 y 150 personas trabajando, los psicólogos que laboran son entre uno o dos, pero cómo puede un psicólogo ser competitivo en una empresa con 600 empleados. Es muy difícil para un psicólogo encargarse solo de diferentes áreas, no se puede prestar un servicio individual ni eficiente, este es uno de los mayores problemas de las instituciones que no están conscientes de que los psicólogos deben ser varios para que puedan encargarse de las diferentes actividades en una empresa.

Los psicólogos contribuyen al equilibrio social, el problema radica en la descoordinación entre la oferta y la demanda, lo mismo sucede con el conocimiento y las necesidades reales del desarrollo de cada institución. La descoordinación de roles entre sus empleados, las personas encargadas de dirigir las instituciones no están definiendo los roles. Lo que están haciendo es que una misma persona se encargue de competencias que no son su especialidad y otras actividades que no consideran importantes para ellos sean eliminadas o se ignoren.

En las instituciones Educativas es fundamental para los diagnósticos de conducta, atender al niño que vive en un hogar disfuncional, tratar trastornos de conducta, pero como hace un psicólogo si tiene bajo su cargo 1500 estudiantes, en realidad no pueden dar un tratamiento exclusivo a cada uno de los educandos, deben ajustarse a las condiciones que tiene, pero no pueden brindar un servicio de calidad y en algunas instituciones los psicólogos realizan otras actividades que no tienen nada que ver con sus competencias. Esto depende de las autoridades educativas de rediseñar conjuntamente con los padres y maestros la problemática que atraviesan las instituciones Educativas.

Una limitación muy grande de los psicólogos es la falta de libertad para desempeñar sus tareas, siempre tiene que tomar decisiones de acuerdo con los lineamientos de los Directores o Administradores y en función de esto obrar, aún en contra de sus ideales. En las instituciones educativas el número de psicólogos trabajando es muy limitado en el departamento del DOBE, por lo general lo manejan dos personas un psicólogo, orientadores o una trabajadora Social.

En las instituciones empresariales, el departamento de Recursos Humanos lo manejan los psicólogos organizacionales, Ing. Comerciales, Ing. RRHH, Administradores de empresa, en la mayoría de las empresas existe 2 psicólogos trabajando, el departamento de recursos humanos está formado por varios profesionales, como por ejemplo: una de las instituciones encuestadas, la Directora es Ing. Comercial Porque debe tener conocimiento de logística, en otros lugares que sepan de administración de empresas, en las empresas prefieren que sean psicólogos organizacionales les interesa que dominen todo lo que tiene que ver con nómina.

En las instituciones de salud mental, es preferible que sean psicólogos clínicos, en la mayoría de instituciones están de acuerdo en que solo los psicólogos pueden cumplir con las competencias anteriormente señaladas, es fundamental para la atención en consulta externa, aplicación de terapias, pero esta es la parte importante dentro de las competencias que las terapias que se reciben en las universidades son las mismas, simples, lo importante es que las universidades innoven nuevas terapias.

En las instituciones Alternas, en su mayoría consideran que debe ser los psicólogos, quien realice actividades con el manejo de personal en una de las instituciones

encuestadas respondieron que cualquier profesional puede ocupar el lugar del psicólogo, en otras un Ing. Comercial, porque es importante que tenga conocimientos de logística.

Lo importante de esta investigación es conocer cuáles son los cambios que las universidades deben hacer en cuanto a los conocimientos teóricos y prácticos, perfeccionar habilidades.

3.3.1 Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

El objetivo de estas encuestas es conocer las principales competencias que necesitan las instituciones.

Instituciones Educativas

Dentro de las competencias más importantes en la educación están el análisis de las necesidades, evaluaciones individual, organizacional y situacional, diseño de servicio o producto, test del servicio o producto diseñado, evaluación del servicio o producto, planificación de la intervención, intervención directa orientada a la persona, intervención directa orientada a la situación, intervención indirecta, medidas de valoración, análisis valoración, elaboración de informes, proporcionar retroalimentación. Estas competencias son las más aceptadas dentro de las instituciones educativas. Es muy necesario tomar en cuenta estas competencias que son fundamentales en el DOBE para el análisis de los estudiantes con dificultades de aprendizaje o cualquier otro conflicto, las menos aceptadas son la evaluación de grupo, establecimiento de objetivos, implantación de productos o servicios.

Las competencias y habilidades son muy importantes dentro de las organizaciones. Las Instituciones Educativas deberían estar muy conscientes de que la psicología es fundamental para la pedagogía, las dos ciencias siempre deben estar juntas, así como en un colegio hay bastantes profesores, de igual manera debería haber un equipo de psicólogos especializados en el área educativa. No pueden desempeñar un buen papel uno o dos psicólogos, es necesaria la presencia de varios psicólogos, el papel del psicólogo en el proceso educativo va más allá, el proceso madurativo psicológico del niño les acredita para participar en el desarrollo de programas de formación y no solo para

niños especiales, superdotados, es a nivel general e inclusive los maestros deben ser orientados como tratar problemas de conducta, motivación, fomentar el autoestima, desarrollar hábitos de tolerancias, comprensión, creatividad al impartir sus clases. Las competencias de los psicólogos van encaminadas al desarrollo humano del alumno como un ser integral, las personas encargadas de la educación no le dan la importancia que le corresponde.

No tienen una política de integración, innovación, desarrollar programas sobre invertir y organizar nuevas técnicas de mejoras en la educación, con la intervención directa y especializada de los psicólogos. Como decía (Correll, 1970), “la pedagogía sin la psicología es ciega, pero la psicología sin la pedagogía es vacía”

Instituciones Empresariales.

Dentro de las instituciones empresariales las competencias más importantes que los psicólogos deben reunir de acuerdo con las necesidades de las instituciones empresariales para el desempeño en Recursos Humanos.

El perfil del cargo del profesional debe contener las necesidades básicas como elaborar informes, intervenciones, valoración, perfeccionar los conocimientos relacionados con las actividades de los psicólogos en su campo, las competencias más importantes son: Intervención indirecta, Elaboración informes, Intervención directa orientada a la persona, Proporcionar retro alimentación, Análisis de valoración, Medidas de valoración, Planificación de valoración, Definición de servicios de producto y análisis de requisitos,

El departamento de recursos humanos deben encargarse de la conducta humana dentro del trabajo, de las relaciones sociales e interpersonales entre empleados, resolver cualquier conflicto que se pretende dentro de la empresa, manejo de estrategias de liderazgos y motivaciones que motiven el buen desempeño laboral, políticas de formación y capacitaciones, talleres, apoyo psicológico al personal, según los resultados no se cumple con todas estas competencias, en algunas empresas si tienen un equipo de psicólogos que se preocupan del talento humano, lamentablemente no se cumple en todas.

La mayoría de empresas solo tienen un psicólogo en su departamento de recursos humanos, hace falta personal de apoyo, que cumpla con todas las funciones y roles que hagan que el desempeño laboral sea una satisfacción por brindar un servicio de calidad, mejorar sus competencias tanto genéricas, como específicas sean motivaciones de logro, desempeño, económicos, filiación, conseguir objetivos,

Instituciones de Salud Mental.

El área de Salud es un tanto complejo debido a que está en juego la salud mental y el bienestar de los individuos, grupos o sociedades en general, las competencias seleccionadas dentro del perfil que deben tener los profesionales de salud mental, están las: Evaluaciones de servicio o producto, Planificación o intervención, Diseño de servicio o producto, Definición de servicios o producto y análisis de requisitos, Análisis de necesidades, Intervención directa orientada a la persona, Implantación de productos y servicios, Medidas de valoración y Análisis de Valoración.

Instituciones Alternas:

Las competencias más importantes han sido seleccionadas de acuerdo con instituciones que algunas de ellas no han tenido la oportunidad de tener un psicólogo trabajando en su Organización, la selección ha sido en base a las necesidades que sienten que les hace falta, las competencias más importantes son las siguientes: Evaluación de servicios de productos, análisis de las necesidades, Planificación e intervención y Análisis de valoraciones

Las competencias presentadas por las cuatro instituciones son producto de las necesidades de los individuos, grupos, organizaciones, estos resultados nos indican cuáles son las competencias nos sirven para darnos cuenta de que hay una necesidad de perfeccionar por parte de las universidades, mejorar las prácticas que son la aplicación de la teoría que muchas veces no hay una conexión adecuada entre las dos.

Estas competencias seleccionadas son primarias es decir son específicas propias de los profesionales de psicología, lo que implica que es necesario estar consciente de cuál es nuestro conocimiento, que tan hábil somos en el manejo de terapias, test.

Que implica en que varias instituciones hayan escogido algunas competencias iguales como el Análisis de las necesidades, intervención Directa e indirecta es una descripción de los distintos roles que debe desempeñar un psicólogo y que si existe la teoría no hay una aplicación efectiva ni eficiente.

Uno de los principales objetivos de nuestra investigación es conocer cuáles son las competencias que más se necesitan y si efectivamente ahora identificamos las competencias de mayor aceptación, cuáles son los nuevos puestos de trabajo, en algunas instituciones el puesto del psicólogo es ocupado por ing. Comerciales, Administradores de Empresa debido a que se necesita que tengan conocimientos en Administración, Estadística, logística, estas nuevas necesidades son competencias que deben estar en correlación con la psicología.

En algunas instituciones Educativas están interesadas en sacar provecho de todas las competencias del psicólogo con respecto a sus intervenciones, terapias, atención psicopedagógica, reconocen la importancia que implica en la educación, en algunos colegios están creando otra área a parte del DOBE, es la asignación de la intervención psicopedagógica directamente para los alumnos con problemas de aprendizaje, es posible que si se logra este modelo y tenga éxito, seguro que otras instituciones seguirán su ejemplo, en los colegios si hay nuevos puestos de trabajo, pero el problema radica en la parte económica, no se cuenta con los suficientes recursos económicos, en otros colegios no se tiene la suficiente vocación como para implementar áreas que presten las competencias que los estudiantes y maestros necesitan.

En las empresas algunas áreas de trabajo las realizan otros profesionales, sé que ellos tienen otras competencias que normalmente los psicólogos no tienen, he observado que algunas empresas contratan psicólogos desde sus prácticas, razón de que forman al psicólogo desde su inicio en el mundo laboral de acuerdo con sus necesidades, dándole la oportunidad de capacitarse y adquirir competencias que las empresas requieren.

En todas las empresas hay lugar para los psicólogos, pero el principal problema es que los trabajos son limitados es decir uno o dos por cada empresa a pesar del gran número

de empleados que hay en cada una de las instituciones, en muy pocas instituciones que por lo general son del estado es donde hay la mayor cantidad de puestos de trabajo. Tienen varios departamentos dedicados al talento humano, por ende contratan varios psicólogos de diferentes especialidades, además se complementan con otros profesionales, una observación que pude ver es que los Directores de algunos departamentos eran de otras profesiones.

En las instituciones de salud a pesar que tiene más individuos que necesitan de la intervención del psicólogo, aún no se crea en las personas la necesidad de acudir más seguido al departamento de psicología, de acuerdo con los resultados se está incrementando nuevos centros de psicología, para jóvenes, adultos, tercera edad, se está poniendo énfasis en la atención gerontológica, debido a que las personas mayores necesitan más apoyo.

Como resultado las competencias seleccionadas, son las que las instituciones necesitan, hay unas con un alto porcentaje, debido a la afinidad de las funciones de estas competencias primarias, todos los psicólogos deben tener como conocimientos y son válidas para los 4 tipos de instituciones.

Las competencias seleccionadas son clasificadas de acuerdo al grado de especialización que deben tener los psicólogos, estas competencias identificadas son técnicas que deben ser aplicadas al análisis de tareas y cumplir con todos los procesos que son ejecutados en forma no eficiente.

En cuanto a los Nichos laborales, el principal problema radica en la falta de concientización de las instituciones como de las personas, no comprenden aún la importancia de acudir donde los psicólogos como lo hacen con otro profesional de la salud, todavía existe esa resistencia de acudir donde le psicólogo por cualquier motivo, por más simple que les parezca, el miedo de contarle sus problemas a un desconocido o que les tilden de locos.

Otro problema que tienen las instituciones es que reconocen las competencias específicas como el conocimiento y los métodos, la evaluación y Diagnóstico, promoción,

prevención y tratamientos, investigaciones sobre el comportamiento humano, desarrollo laboral, Gestión profesional y todas las competencias seleccionadas por las instituciones, tienen el espacio dentro de las empresas, en todas las áreas laborales, pero lo que no hay es un equipo de psicólogos que refuercen el proceso de tareas, buen desempeño de sus competencias, habilidades, recursos económicos, limitaciones de ejecución, en todas las instituciones el número de psicólogos es insuficiente para el número de personal que tienen que atender, no hay una justificación los encargados de administrar piensan que es suficiente, pero el problema es que no hay un resultados competitivo, en cualquier otro puesto hay varios profesionales de la misma especialidad, pero los psicólogos siempre están solos en su puesto y con miles de cosas pendientes, no hay lugar para su intervención real. La labor fundamental del psicólogo es comunicar y servir de puente entre las organizaciones y el consumidor o cliente.

A los profesionales que ejercen su profesión hace falta que sean más competitivos, seguros de sus conocimientos, revelen la falta de apoyo que necesitan, además hace falta que los gobiernos, Instituciones, universidades desarrollen políticas de inclusión del psicólogo en el ámbito laboral.

De acuerdo con mi percepción en las investigaciones hace falta mayor profundidad en las preguntas, para que se puede optimizar los resultados, enfocándose en que opinan del trabajo que vienen realizando los psicólogos.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se presentan las conclusiones sobre la base de los tópicos principales identificados en el proceso de elaboración del presente trabajo, tanto en la fase de investigación bibliográfica, el proceso de realización de las encuestas en las diferentes instituciones, como de los resultados obtenidos en la fase de tabulación, procesamiento y estructuración de la información recibida:

4.1 CONCLUSIONES:

ACEPTACIÓN GENERALIZADA DEL PSICÓLOGO DENTRO DE LAS INSTITUCIONES.

- De las 35 instituciones encuestadas las 34 respondieron que si es necesaria la presencia del psicólogo en la empresa, esto representa un 97% de respuesta positiva; en primera instancia, este resultado es halagador ya que se podría decir que la presencia del Psicólogo ha sido aceptada y su necesidad reconocida dentro de la estructura laboral de las empresas; pero hay que considerar que este resultado es obtenido sobre la base de la percepción de los mandos medios: Directores de Recursos Humanos, Jefes de Personal, Gerentes del Talento humano y demás denominaciones que se le asigna al responsable de las personas que laboran dentro de la empresa, ya que esta fue una de las premisas recibidas para la ejecución de la investigación.

Por otro lado se concluye que en un porcentaje similar al de aceptación de la presencia de los psicólogos dentro de la empresa, la percepción de los responsables del Talento Humano es que el número de profesionales en esta importante rama, es decir los psicólogos, es insuficiente; dificultándose la posibilidad de ejercer una verdadera atención en los diferentes ámbitos que ofrece la psicología dentro de una institución. De la información recibida verbalmente en la ejecución de las encuestas, existen proyectos de atención al personal que no se pueden ejecutar por falta de personal con competencias para abordarlo; la labor del Psicólogo queda relegada meramente a la de Administrador del Área. Un ejemplo de estos proyectos

mencionados es la inducción y participación de la familia del funcionario en el ambiente laboral; es decir hacer conocer a los hijos y esposas del trabajador, cuál es la importancia de las funciones que ejecuta su padre y esposo en su sitio de trabajo; hacerles conocer que es lo que hace el responsable del hogar para poder sostener la familia, lo cual abonaría en la armonía en el hogar del funcionario que finalmente redundaría en la mayor concentración en el puesto de trabajo.

Conjugando los temas tratados en los párrafos precedentes, sobre la aceptación general de la presencia de los psicólogos y la insuficiencia de funcionarios con esa especialización en la empresa, podríamos asegurar que la Alta Gerencia no ha asumido la importancia de la presencia de un equipo de psicólogos dentro de la empresa, en el sentido que lo han reconocido los mandos medios; más aún las ventajas que podrían ofrecer la estructuración de este equipo de profesionales en el mejoramiento del ambiente laboral, la atención y motivación del funcionario y por ende en la productividad y eficiencia que serían los beneficios para la institución en sí.

Varios casos para abonar sobre lo indicado es que en varias empresas el encargado del Talento Humano no era un profesional de la Psicología

SOBRE LAS COMPETENCIAS:

- De las referencias bibliográficas consultadas se puede concluir que la academia ha identificado de manera razonable las competencias requeridas por un psicólogo, las cuales son la estructura para la definición de las mallas curriculares en estas instituciones, a pesar que no se encontraron referencias a análisis sobre la generación de necesidades de nuevas competencias, por ejemplo por la influencia de la globalización mundial, o de la inserción abrumadora de la tecnología en casi todas las acciones del ser humano.
- Por otro lado y nuevamente se concluye que en el ámbito empresarial no existe una entera conciencia de las competencias que ofrece un psicólogo, pues es una tendencia general que únicamente unas pocas de esas competencias están siendo

utilizadas. Consecuentemente los campos de acciones o necesidades no cubiertas en las diferentes instituciones.

LA INSERCIÓN LABORAL

- Las instituciones reemplazan a los psicólogos por profesionales especializados en otras ramas, perdiendo las oportunidades que ofrecen las competencias de los psicólogos.
- Las competencias son razonablemente aceptadas en todas las instituciones, hay por parte de las universidades la enseñanza correcta de las competencias que requieren las empresas, es necesario que exista una mayor incorporación y utilización de todas estos conocimientos que poseen los psicólogos pero deben ser puestos en práctica con más frecuencia

NICHOS LABORALES

- Con referencia a los nichos de trabajo para el psicólogo, se puede concluir que existe un interesante campo de trabajo para un número considerable de psicólogos, en los nichos ya conocidos, ya existentes; como se lo mencionó en conclusiones anteriores, aun no ocupados; tal vez, por falta de visión de la Alta Gerencia de las empresas sobre la necesidad de este importante recurso. Un buen ejemplo en una de las empresas encuestadas es la contratación de un especialista en psicología con competencias en terapias de relajación, con lo cual se generó la posibilidad que, de manera ordenada, los funcionarios y funcionarios que, de cierta manera lo requerían, podían acceder a una sesión de tratamiento y relajación, por un tiempo correctamente establecido, se daba prioridad a las personas que sufrían de dolores de cabeza tipo migraña.

Como ejemplos menciono algunas de las responsabilidades que podrían cumplir los psicólogos en casi la totalidad de las empresas encuestadas, lógicamente estos campos no estaban atendidos:

- Orientación psicológica y terapias de relajación a los funcionarios.
- Fortalecimiento de la relación del empleado con su familia, de manera especial en trabajos demandantes que dejan poco tiempo al empleado para que atienda a su familia.
- Identificación y desarrollo de las estrategias de atención al personal de acuerdo a los diferentes roles ejercidos en la empresa. Por lo general en las empresas encuestadas existe una sola política para todo el personal; sería recomendable que un psicólogo diseñe las estrategias diferenciadas, por ejemplo para el grupo de ingenieros y para el grupo de misceláneos y choferes.
- Programa continuo de Talleres para mejorar la comunicación y la atención al cliente, sobre la base de los conceptos de la inteligencia emocional.
- Etc.

En la misma situación se encuentran las instituciones educativas, las cuales poca atención psicológica prodiga a sus estudiantes; en este ámbito se concluye que se podrían abordar varias aristas de ocupación e las instituciones educativas; por ejemplo:

- Identificación de grupos de estudiantes con necesidades similares, para la aplicación de alternativas de orientación y de enseñanza más efectivas.
- Generación del escenario propicio para el involucramiento de los padres de familia en el proceso de enseñanza.
- Atención y orientación a los grupos de estudiantes que muestran tendencias de agresividad y exclusión.
- Etc.

4.2 RECOMENDACIONES

- Es necesario generar un proceso de concienciación en la alta gerencias de las instituciones ecuatorianas, sobre los beneficios, tanto en el ambiente laboral como en la productividad de la empresa, que se puede obtener estructurando un equipo fuerte de psicólogos en la empresa y aprovechando estratégicamente todas las competencias que estos profesionales pueden ofrecer. Podría hablarse de un proceso organizado de talleres y paneles en el cual se pueda enfrentar a la empresa con el Psicólogo; un proceso de conocer los beneficios de contar con un personal satisfecho, concentrado y con un ánimo y autoestima elevada.
- La academia podría apoyar y asesorar a las diferentes instituciones definiendo procesos modelo referente a los diferentes ámbitos de acción en las empresas, conforme se mencionó en las conclusiones anteriores, de tal manera de mitigar una de las complicaciones y aclarar la visión y oportunidad que las instituciones tendrían al cubrir estos ámbitos de acción.
- Con el objetivo de mejorar la inserción laboral del psicólogo en las diferentes empresas del país, las universidades podrían ser gestoras de las ferias de empleo, procurando la interacción de las empresas necesitadas de profesionales de la psicología con los egresados de estas universidades, las ferias podrían organizarse temáticamente, esto es por especialización, instituciones educativas, empresas y hospitales, clínicas y centros de la salud psicológica, asesorar a las instituciones mediante.
- Sería muy conveniente que las universidades se enfoquen en los conocimientos y prácticas, un manejo adecuado y correlacionado ente la teoría y la práctica, que al momento de hacer las prácticas dejemos un nuevo mensaje que los nuevos profesionales tienen mejor conocimiento en una competencia específica, las teorías de antiguas conocimientos que no son útiles mejor se los cambie con otra materia que sea de gran ayuda para la difícil competencia que hoy en día se nos presenta. Mejor manejo de las prácticas, mayor apertura y responsabilidades.

BIBLIOGRAFÍA:

Libros

- Colom, R. (2007). Psicología de las diferencias individuales: España: Ediciones Pirámide (grupo Anaya, S. A.)
- Muchinsky, P. (2007). Psicología aplicada al trabajo: (8 va ed.) México: CengageLearning Editores S.A.
- Myers, D. (2005). Psicología social :(8va ed.) México: Mcgraw-hill interamericana editores S.A.DE C.V.
- Rubio, M. & De Rivas, R. (2011). Manual de la Guía a distancia. Editorial UTPL.

Periódicos

- Lent, R. & López, F. & Bieschke, K. (1991). Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice. Journal of Counseling Psychology, 38.
- Zeldin, A. & Pajares, F. (2000). Against the odds: Self-efficacy beliefs of women in mathematical, scientific, and technological careers. American Educational Research Journal, 37.

Documentos Obtenidos de Páginas WEB:

- Artículo de la WEB, Oscar Salinas 2001, www.gestiopolis.com
- Página WEB, Xuletas, 2001, www.xuletas.es
- Revista Electrónica, www.lainformación.com
- Página WEB, Sobre Conceptos, <http://sobreconceptos.com/trabajo>
- Página WEB, Geocities, <http://www.geocities.com/derecholaboraluno>
- Artículo de la WEB, LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL CONCEPTO MODERNO DEL TRABAJO, José Durán, Universidad de Santiago - Chile , www.gestiopolis.com

- Artículo de la WEB, TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN, Clemente Valdez, 2010, www.gestiopolis.com
- Artículo de la WEB, TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN, Mario Cedillo, 2009, www.gestiopolis.com
- Artículo de la WEB, Marcelo E Albornoz; www.mayeuticaeducativa.idoneos.com
- Artículo de la WEB, TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN, Alipso; www.alipso.com
- Artículo de la WEB, SOBRE COMPETENCIAS LABORALES, Isel Valle León, 2006, www.gestiopolis.com
- Página WEB, Universidad Autónoma de Barcelona, www.uab.es
- Página WEB, Ser Mejores, www.sermejores.com
- Página WEB, Universidad de Valencia, www.uv.es
- Blog, UNED, Psicología de las Organizaciones, 2010. <http://psicologiaorganizacionesuned.blogspot.com/>
- Revista Electrónica, EroskiConsumer, <http://revista.consumer.es>
- Blog, Martín Fierro, <http://psicologiamartinfierro.blogspot.com>
- Página WEB, Clínica Artes, Juan Gil, www.el-psicologo.es
- *Página WEB, Para Saber, Carolina García, www.ParaSaber.com*
- Artículo de la WEB, La Psicología en el Perú Formación Académica y el Ejercicio profesional, www.maspsicologia.com
- Página WEB, EL Galeón, <http://educationalpsycholo.galeon.com>
- Página WEB, Red Profesional de Psicología, www.red-psi.org
- Página WEB, Universidad de Buenos Aires – Facultad de Psicología, www.psi.uba.ar
- Página WEB, Universidad Tecnológica San Antonio de Machala, www.utm.edu.ec
- Artículo de la WEB, La Investigación de Mercado un Reto para el Psicólogo, www.buenastareas.com.

Documentos en PDF

- Albertín, P. & Villar, E. (2009). Valoración del practicum. Aportaciones de los/as estudiantes en relación al practicum de psicología de la Universidad de Girona (2006-2009). España.
<http://dugi-doc.udg.edu/bitstream/10256/1891/1/221.pdf>
- Alonso, M. (2005). Los Psicólogos en la Argentina. Psicología, Cultura y Sociedad.
<http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2001.pdf>
- ANECA, (2007). El profesional flexible en la sociedad del conocimiento. Madrid-España .
http://www.aneca.es/var/media/151847/informeejecutivoaneca_jornadasreflexv20.pdf
- Cárdenas, S. (2002). Análisis de las actitudes hacia la búsqueda de empleo: un estudio longitudinal con universitarios de Alcalá de Henares memoria para optar al grado de doctor. España.
<http://www.ucm.es/BUCM/tesis/psi/ucm-t25132.pdf>
- De la Fuente, J. (2009). La formación de postgrado en Psicología de la Educación: el ejemplo de la Universidad de Almería. España.
http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/VOL.%2027_1_2009/vol.%2027_1_11.pdf
- De Miguel, JC. Murias, M. y Rodríguez, D. (2007). Estudio sobre la inserción laboral de los cursos de postgrado de la universidad de Santiago de Compostela. España.
<http://www.uv.es/asepuma/XIV/comunica/55.pdf>
- Donoso, V. & Figuera, G. (2007). Análisis previo de la Inserción Laboral: Titulados de la Universidad de Murcia 2004-2005. España.
<http://www.um.es/coie/observatorio/documu/insercion-laboral/analisis.pdf>
- Fonseca, E. (2010). Aplicaciones de la psicología en el desarrollo del software: un nuevo nicho laboral.

www.psico.ucr.ac.cr/Congreso/Propuesta%20Mesa%20N%201.pdf

- Iriodo, I. & Grandal, M. & Gallego, E. & Iglesia, C. & Gracia, E. (2009). Inserción Laboral y Calidad del empleo de los Licenciados de la Universidad Complutense. Madrid-España.

<http://eprints.ucm.es/9092/>

- Soviuc, (2008-2010). Incidencia de la práctica laboral en las expectativas de inserción laboral profesional de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina.

http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong_marplatense/iv/trabajos/trabajo_152_298.pdf

- Ventura, J. Martínez, F. (2005). Estudio sobre la inserción laboral de los graduados en la universidad de Barcelona. Barcelona- España.

<http://www.pagina-aede.org/Oviedo/MT12.pdf>

Revistas

- Ardila, R. (2004). La Psicología Latinoamericana: El primer medio siglo. Revista Interamericana de Psicología.

<http://www.google.com.ec/#hl=es419&q=libro+3756+summa+la+psicologia+latinoamericana&aq=f&aqi=&aql=&oq=&fp=712725a66c1f07c3>

- Benito, E. (2010). Formación del Psicólogo: Revisión y Perspectivas. Psiencia Revista latinoamericana de Ciencia Psicológica.

<http://www.psiencia.org/index.php/psiencia/article/viewArticle/16/36>

- Farrell, P. (2009). El desarrollo de los psicólogos escolares y educativos en el apoyo a niños, escuelas y familias. España.

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/778/77811388009.pdf>

- Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos. (2003). Psicología Clínica y Psiquiatría: Papeles del Psicólogos. Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. vol. 24.
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/778/77808501.pdf>
- Ferrero, A. & Andrade, E. (2008). Referencias a prácticas de pregrado psicología en códigos deontológicos de países del Mercosur y Norteamérica. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Vol. 42.
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/284/28442309.pdf>
- García, JA. (1997). La sección de Psicología Clínica y de la Salud ante los retos de la profesión. Clínica y Salud.
<http://documentacion.aen.es/pdf/revista-aen/2004/revista-91/sobre-la-profesion-de-psicologo-clinico.pdf>
- Huerta, T. & Valenzuela, V. & Rodríguez, P. (2007). Identificación de exigencias profesionales de los egresados en la licenciatura en Psicología de la Universidad de Sonora desde el enfoque de los empleados. Revista email Educativo, Universidad Nacional de Colombia. (1)
<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/email/article/view/1309>
- Koller, S. (2008). Estudio y Formación en la experiencia de migrantes ecuatorianos. Madrid-España.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2591958>
- Malena, (2007). La guía 2000. España
<http://psicologia.laguia2000.com/general/el-trabajo-independiente>
- Moreno, F. (1999). Programas de empleo en grupos desfavorecidos. una experiencia en las palmas de gran canaria. Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.
<http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=803>

- Nderlandt, P. (2009). La deontología de los estudiantes de psicología en Europa. Papeles del Psicólogos. Red de revistas científicas de América latina, el Caribe, España y Portugal. Vol. 30.
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/778/77811790004.pdf>
- Olaz, F. (2003). Autoeficacia, diferencias de género y comportamiento vocacional. Argentina.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=640536>
- Palacios, A. (2003). Sobre la profesión de Psicólogo Clínico: consideraciones actuales y retos futuros. España. 141
<http://documentacion.aen.es/pdf/revista-aen/2004/revista-91/sobre-la-profesion-de-psicologo-clinico.pdf>
- Pérez, F. (1999). El campo de trabajo del Psicólogo clínico. México. Editorial UNAM Camp Iztacala.
<http://cexpe.iztacala.unam.mx/historico/recomedu/orbe/psic/art99-1c/Labvir2.htm>
- Revista de Psicología. (2006). Día Mundial de la Salud Mental. Concejo general de Colegios oficiales de psicólogos.
<http://www.cop.es/infocop/vernumero.asp?id=1411>
- Revista Papeles del Psicologo.1996.Psicología en Venezuela.
<http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=735>
- Rodríguez, M. & Posadas, A. (2005). La Psicología en el escenario del trabajo: una revisión. Revista Electrónica Iztacala. Vol. 8 No 2.
<http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art4vol8no2.pdf>
- Villacres, A. (2010). Psicólogos en Guayaquil. Revista Semana-Diario Expreso. Psicología Clínica. Guayaquil, Ecuador.
<http://migranteecuadoriano.gov.ec/blogs/noticiasdehoy/psicologosenguayaquil/>

Artículos y contribuciones en publicaciones electrónicas

- Alonso, J. (2010). Diez opciones de futuro para los psicólogos. España.
<http://jralonso.es/2010/05/26/diez-opciones-de-futuro-para-los-psicologos/>
- Asociación Ecuatoriana de Psicólogos para todas las especialidades.2010.Quito-Ecuador
<http://asoecuadorianadepsicologos.webs.com/>
- Clery, A. (2006). Oportunidades para fortalecer la investigación científica en el currículo de la facultad de ciencias psicológicas de la universidad de Guayaquil. Marco Lógico de Psicología.
<http://www.miresumen.info/Article/MARCO-L-GICO-DE-PSICOLOG-A-/244>
- Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos – EUROPSY. (2007). Los Estándares mínimos de formación en Psicología.
<http://www.europsy.cop.es/index.php?page=estandares>
- Ley de la Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos para el ejercicio, perfeccionamiento y defensa profesional.2004.(decreto supremo no. 3727)
<http://www.galeno21.com/SECCIONES%20DE%20APOYO/NOVEDADES/a16.htm>
- Portal de la Universidad del País Vasco/EuskalHerrikoUnibertsitatea. (2011). Prácticum de Psicología Clínica. Facultad de Psicología. España.
http://www.psiqologia.ehu.es/p249-content/es/contenidos/informacion/practicum_psiqologia/es_practicu/practicum_pclinica.html
- Portal Parados.es.2010.el gobierno del Ecuador lanza una campaña de formación de sus desempleados en España. Quito-Ecuador.
<http://www.portalparados.es/iniciativa/17979/2010/11/18/El-gobierno-de-Ecuador-lanza-una-campana-de-formacion-de-sus-desempleados-en-Espana>
- Pucpr organiza Primer Congreso de Psicología Industrial Organizacional de Puerto Rico.2011.Puerto Rico.

<http://noticias.universia.pr/vida-universitaria/noticia/2011/02/09/788905/pucpr-organiza-primer-congreso-psicologia-industrial-organizacional-puerto-rico.html>

- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Publicado en el Boletín redEtis nº 5, (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social) versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México D.F., 14

http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

Otros

- UTPL, (2011). Sistema educativo basado en competencias a través de créditos académicos UTPL – ECTS. Tríptico.
- Escuela de Psicología, (2008). Instructivo de prácticas pre profesionales. UTPL. Loja – Ecuador.

www.utpl.edu.ec

ANEXOS: