



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

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

**Investigación Previa a la obtención del título de
Licenciado en Psicología**

Autor: VICTORIA ALEJANDRA TRUJILLO QUINTANA

Director de Tesis: LIC. JULIO CÉSAR ALVARADO CHAMBA

Tutor de Tesis: MGS. MARÍA ELIZABETH VIVANCO

Centro Universitario: REGIONAL QUITO

QUITO – ECUADOR

MAYO – OCTUBRE 2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. María Elizabeth Vivanco
TUTORA DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe del 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, 23 de Septiembre del 2011.

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

“Yo, Victoria Alejandra Trujillo Quintana, declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

VICTORIA ALEJANDRA TRUJILLO QUINTANA
CI: 171564384-5

AUTORÍA

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

VICTORIA ALEJANDRA TRUJILLO QUINTANA
CI: 171564384-5

AGRADECIMIENTOS

EXTIENDO MI MÁS SINCERO AGRADECIMIENTO A CADA UNO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA QUE HAN LABRADO MI FORMACIÓN ACADÉMICA EN ESTOS CINCO AÑOS DE CARRERA, HACIENDO QUE LOS VALORES QUE SE REQUIEREN PARA ELLA SEAN CIMENTADOS EN MI VIDA PROFESIONAL, Y QUE ME PERMITIRÁN ALCANZAR MIS EXPECTATIVAS DENTRO DE LO QUE SERÁ MI FUTURO COMO PSICÓLOGA.

LE AGRADEZCO A DIOS, POR PERMITIRME DEJAR AVANZAR EN ESTE CAMINO QUE HE RECORRIDO PARA CRECER COMO PERSONA Y TENER UN MOTIVO PARA SER MEJOR A TRAVÉS DEL ESTUDIO. TAMBIÉN LE AGRADEZCO A MI FAMILIA, QUE DESDE EL INICIO ME HAN INFUNDIDO ALIENTO EN MI FORMACIÓN, A PESAR DE LAS DIFICULTADES QUE SE PRESENTEN AL ESTUDIAR A DISTANCIA, Y QUE ESPERAN VER EN MÍ LOS FRUTOS DE ESTE ESFUERZO. AGRADEZCO A MI ESPOSO, QUE ME HA APOYADO DE MANERA INCONDICIONAL Y VE CON SATISFACCIÓN LA CULMINACIÓN DE MI CARRERA.

VICTORIA ALEJANDRA TRUJILLO QUINTANA

DEDICATORIA

DEDICO LA PRESENTE INVESTIGACIÓN A MIS PADRES Y HERMANOS, A MI ESPOSO Y A MIS FAMILIARES, A LOS QUE YA NO ESTÁN Y A LOS QUE VENDRÁN, PORQUE ME HAN EMPUJADO A ALCANZAR UNA DE LAS METAS MÁS IMPORTANTES QUE ME HE TRAZADO COMO CONDICIÓN PARA MI SUPERACIÓN PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL.

VÍCTORIA ALEJANDRA TRUJILLO QUINTANA

INDICE

1. Resumen	1
2. Introducción	2
3. Marco Teórico	
3.1. Capítulo I. El Trabajo	
a. Visión Social y Económica del Trabajo	6
b. La Inserción Laboral	7
c. La Organización	8
d. Tipos de Organización	9
3.2. Capítulo II. Las Competencias	
a. Que son las Competencias	12
b. Las Competencias en la Organización	15
c. Tipo de Competencias	18
d. La Gestión por Competencias	20
3.3. Capítulo III. El Psicólogo y sus nichos laborales	
a. El Psicólogo	22
b. Su formación académica	24
c. Competencias Adquiridas Académicamente	25
d. Nichos Laborales: actuales y nuevos	27
4. Metodología	31
5. Resultados Obtenidos	34
6. Discusión de Resultados	55
7. Conclusiones	68
8. Recomendaciones	70
9. Bibliografía	72
10. Anexos	75

1. RESUMEN

A lo largo de esta investigación se presentan varios acercamientos a lo relacionado con la labor que el psicólogo realiza o programa para su desenvolvimiento en el medio laboral. Se tomaron en cuenta medios como la entrevista para la investigación de las competencias que cada profesional de la Psicología debe desarrollar para un mejor acoplamiento al insertarse en su campo de trabajo.

Es necesario observar que las competencias que el psicólogo debe poseer no son muy estudiadas dentro de las instituciones, muchas veces por desconocimiento o porque no existe una persona que pueda desarrollarlas. Es por ello que esta investigación hace una guía conceptual de lo que significa para la organización una gestión, dentro del recurso humano, de las competencias, las mismas que nos pueden llevar a alcanzar los resultados esperados a través de la utilización del instrumento: “Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos”, cuya aplicación fue hecha a 35 instituciones de la ciudad de Quito, relacionadas con las áreas de: Salud Mental, Empresarial, Educativa y Alternativa. Dicho cuestionario fue dirigido a dirigentes encargados de la contratación y selección del personal en dichas instituciones.

Además, se hace una revisión de lo que es el psicólogo y todo su espectro laboral, tomando en cuenta su formación académica y las oportunidades que tiene en el campo laboral. De las entrevistas mencionadas anteriormente se desprenden los resultados que evidencian la importancia en nuestro medio del ejercicio profesional de los psicólogos para la consecución de los objetivos en las diferentes instituciones que formaron parte de la muestra de esta investigación.

Finalmente, se muestran las conclusiones y las recomendaciones que se pueden aportar para identificar las competencias que se requieren para que los psicólogos puedan formar parte del mundo laboral, con la facilidad de un buen desempeño y permitiendo el aporte de nuevas acciones que resulten en un crecimiento profesional y personal, sin olvidar la necesidad de maximizar el desempeño con actualización permanente.

2. INTRODUCCIÓN

La presente tesis investigará la realidad de nuestro medio con relación a la necesidad del psicólogo dentro del crecimiento de las instituciones en las que son posibles la aplicación de sus diversas competencias, su reforzamiento y la visión de poner en relevancia a las que pueden implementarse para ser mejores profesionales.

Existen diversas expectativas que giran alrededor de las opciones laborales que cada estudiante se forma al culminar su carrera; muchas veces se presentan temores y momentos de ansiedad al no poder saber si su preparación académica ha sido suficiente frente a las diversas exigencias que el ámbito laboral presenta. Es por ello que se hace necesario tener una visión de lo que se puede presentar en un futuro el momento de buscar un puesto de trabajo y lo que esperan de cada profesional en las instituciones.

La carrera de Psicología, al ser una ciencia social que abarca muchos aspectos de la vida en comunidad, permite un amplio abanico de oportunidades de inserción laboral, ya que las actividades que se demandan estarán encaminadas a una búsqueda de la satisfacción que, como personas, todos buscamos. Es notable observar los campos de acción desarrollados para el psicólogo, entre ellos el área de salud, educativa, empresarial, del deporte, criminalista, ambiental, de mercadeo, de métodos alternativos, entre otras.

Sin embargo, las instituciones demandan del profesional de la psicología un desenvolvimiento y un manejo apropiados de su experiencia académica, que le permitan ser el profesional que la sociedad demanda, ya que el cliente es sobre todo persona, el mismo que está poniendo toda su confianza en el psicólogo. Al final, el objetivo de una organización de servicio es el bien de su cliente.

Este tipo de investigaciones como acercamientos a lo que es la inserción laboral se han realizado principalmente en los países desarrollados; así lo demuestran los avances que han logrado en talento humano por ejemplo China, Japón y Estados Unidos al conseguir que su principal recurso, el humano se vea beneficiado del reconocimiento a su trabajo, no solo en la parte económica, sino también en una capacitación constante que mejore su calidad de trabajo que redunde en un mayor

compromiso con la organización, ya que sus competencias son valoradas. Según Becker (2000), los éxitos económicos de los países asiáticos no se explicarían sin una base de fuerza laboral bien formada, educada, trabajadora y políticamente ordenada. El recurso natural más valioso para esos países fueron los cerebros de sus habitantes.

Por ejemplo, una investigación realizada por Antonio Chávez y Manel Noguera, de la Universidad Ramón Llull de España en el 2008, advierten que el mundo laboral acoge de manera positiva a los egresados de la carrera de Psicología y que su campo de acción es amplio, debido a las múltiples funciones que puede ejercer dentro de una organización. Los conocimientos académicos son sólidos, lo que ha permitido una mejor y más rápida inserción laboral, principalmente dentro del área de salud mental y de la Psicología Educativa. Además, resultan de vital importancia la necesidad de una formación basada en competencias y una actualización permanente.

En contraste con América Latina, por ejemplo, en donde las investigaciones no han tenido mucho repunte, suponiendo quizá que no se le ha puesto mucha importancia, con lo que se mantiene la gestión tradicional del recurso humano, o no ha tenido la misma acogida como en Europa o Asia. Una investigación muy interesante realizada por María Inés Pacenza, Profesora Titular de Sociología de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en el 2011 y en la que hace un seguimiento de la inserción y trayectoria laboral de los egresados de esta Universidad. Se pone de manifiesto el crecimiento que las carreras humanísticas han tenido en los últimos años, pero los egresados de Psicología han tenido dificultades en conseguir su primer empleo debido principalmente a razones económicas y sociales, a excepción de los que han tenido la oportunidad de ejercer la profesión de manera independiente. Además, advierte que ha sido necesaria una reestructuración curricular que brinden nuevos perfiles a los tradicionales de la Psicología Clínica.

Y más cerca, en Ecuador, se conoce muy poco de este tipo de investigaciones; la Universidad Técnica Particular de Loja ha emprendido investigaciones acerca de este tema. Adicionalmente, existe una investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú (2007) en la que se hace mención al Proyecto Europeo "Tuning" y que propone a las universidades latinoamericanas las competencias genéricas y específicas para la formación del profesional. Mencionan que ya en el 2006 se presentó el proyecto a América Latina, incluyendo Ecuador, y universidades

como la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito lo acogen como modelo educativo dentro de su enseñanza académica.

De esta manera, esta investigación presentará la realidad que existe en el país frente a la aceptación que tiene el psicólogo para las instituciones y lo que buscan de él para alcanzar sus objetivos, las competencias que mas requieren y las que son necesarias pero que en nuestro medio laboral no han sido explotadas o demandadas y que como profesionales somos capaces de desarrollar para que la labor sea óptima.

Son las competencias profesionales las que permiten un mejor desenvolvimiento en el mundo empresarial, ya que garantizan un crecimiento tanto laboral como personal. Se hacen más exigentes las demandas del cliente y ello hace a su vez que los profesionales de la Psicología tengan que buscar los medios para su actualización académica y que su proyección y crecimiento tengan como fin el mejorar la salud mental de las personas. Los profesionales de la Psicología deben tener conciencia de que su accionar laboral debe estar enmarcado en competencias que le permitan desarrollarse para alcanzar los objetivos que la institución persigue. Esta investigación nos acerca al conocimiento de estas competencias, las mismas que en muchos casos son desarrolladas por profesionales de otras ramas. Los directivos de las instituciones también se beneficiarán con este conocimiento para encausar las metas que poseen y canalicen su gestión a un personal más capacitado.

Para la realización de esta investigación se utilizó la entrevista como método para la recopilación de datos, a treinta y cinco instituciones divididas en cuatro áreas: diez en el área de salud mental, diez en el área empresarial, diez en el área educativa y cinco en áreas alternativas. Estas entrevistas fueron desarrolladas en la ciudad de Quito, Ecuador en el lapso de dos meses, aproximadamente y permitieron medir las competencias requeridas para la inserción laboral del psicólogo y las necesidades de esta inserción que, como institución, se presentan actualmente.

El instrumento de evaluación utilizado para las entrevistas es “Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos”, elaborado por el Centro de Educación y Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja, y basado en las competencias requeridas para la formación de psicólogos presentadas por la Europsy (2011). Los cuestionarios fueron dirigidos esencialmente a los

directivos de las 35 instituciones que abarcó la muestra, y también a los encargados de las decisiones en selección de personal de las áreas de Salud Mental, Empresarial y Educativa.

Este instrumento detalla los datos generales de la institución (identificación), la importancia que tiene el psicólogo para el desarrollo de sus mentas (apertura, funciones y posibles profesionales que están ocupando el nicho laboral del psicólogo), las competencias requeridas (necesidades presentadas por la institución) y el número de psicólogos que tienen en su nómina y los departamentos en los que se desenvuelven.

Además, se utilizaron herramientas como el análisis y síntesis para la revisión de literatura sobre el tema para la determinación de las competencias laborales. Adicionalmente, en esta investigación se incluye un marco teórico con información importante de conceptos que ayudarán a desarrollar y conocer de mejor manera la investigación y lo que implica el mundo laboral del profesional de la Psicología.

Finalmente, cabe indicar que los logros alcanzados en esta investigación corresponden a objetivos que abarcan principalmente la identificación de competencias para una inserción laboral del psicólogo de manera óptima en las áreas de Salud Mental, Empresarial y Educativa. Se logró también conocer de la necesidad de la labor del psicólogo en las instituciones entrevistadas y las competencias asignadas a su puesto. Además, se dio una visión de los nichos laborales como oportunidad para el profesional de la Psicología y lo que se demanda dentro de su formación académica y laboral.

3. MARCO TEORICO

3.1. CAPITULO I: EL TRABAJO

a. Visión Social y Económica del Trabajo.

El Trabajo es una actividad humana esencial que nos diferencia de los animales y que nos ha permitido transformar la naturaleza en busca de satisfacer las necesidades, accediendo al progreso de capacidades físicas y mentales. Al final del proceso del trabajo surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía en la mente del individuo.

La palabra trabajo deriva del latín *tripaliare*, que significa torturar (como elemento de tortura utilizado en la Edad Media); de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el ser humano, generalmente con ayuda de instrumentos o no, con la finalidad de producir bienes o servicios; este proceso es previamente pactado dentro de un marco legal y estructurado y que se traduce por lo general en una remuneración (Concepto de Trabajo, 2009).

Escalona (2006) se ha pronunciado frente a los modelos económicos y sociales indicando que es incuestionable que el desarrollo económico, científico y tecnológico durante el siglo XX influyó en el progreso del desarrollo humano; ejemplo de ello es el aumento de la esperanza de vida en los países en vías de desarrollo de 46 a 63 años, la mortalidad en niños menores de cinco años se redujo a más de la mitad al igual que la tasa de analfabetos y el ingreso per cápita aumentó a más del doble (de \$2.000 a \$4.200).

Pero, también pone de manifiesto que a pesar de estos visibles avances y los desarrollados que existen hasta el momento, las carencias humanas siguen siendo grandes. Más de 800 millones de personas sufren de desnutrición, alrededor de 100 millones de niños en edad escolar no asisten a la escuela, más de mil millones de personas sobreviven con menos de US\$1 al día y casi 900 millones de personas pertenecen a grupos que son objeto de discriminación, ya sea por su etnia, religión o lengua.

Con ello también las transformaciones actuales han redefinido las funciones de los trabajadores: surgen nuevas disciplinas y profesiones por el impacto de las nuevas tecnologías que exigen un nuevo tipo de calificación de la fuerza laboral, pero también ha existido una pérdida de trabajadores calificados en las profesiones tradicionales por la modernización del equipamiento industrial.

El trabajo individual es sólo un componente del trabajo social que no se expresa de forma directa sino en trabajo acumulado; el ser humano nunca produjo bienes de manera aislada. Desde sus inicios, el trabajo tuvo una base eminentemente social. Además, el momento de la producción está vinculado con las condiciones de trabajo y el momento del consumo con las condiciones de vida.

b. La inserción laboral.

La formación profesional de calidad representa una herramienta que da respuesta a las exigencias del competitivo y cambiante mercado del trabajo a nivel nacional, regional y mundial. Por lo tanto, el profesional requiere adquirir destrezas que hagan que sus posibilidades de encontrar un empleo o de mantenerlo sean mayores. En este sentido, el trabajador debe acumular experiencias que le permitan aprender y prepararse para comprometerse con lo que hace.

El término Inserción Laboral se podría definir como una serie de actuaciones, dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo. El desafío resulta conseguir que la inserción laboral responda, no solo a la coyuntura económica y empresarial generadora de empleo, sino que responda a determinadas aspiraciones sociales, es decir, el acceso a un empleo digno, la inserción social, etc.

Mayor (s.f.) indica que la Inserción Laboral se entiende como un proceso busca la integración social, sobre todo, de aquellos colectivos en situación de riesgo de exclusión social. El concepto de inserción laboral engloba la totalidad de elementos socioeducativos que potencian el desarrollo madurativo del estudiante. Es un proceso preventivo, generador de estructuras madurativas que posibilitan a la persona un desarrollo normalizado en sociedad, debiendo incidir en mayor medida en la población vulnerable y no en la ya considerada excluida.

Bajo esta óptica se hace importante la idea de calidad de vida y de dignidad en la sociedad. Esta capacidad de inserción profesional busca facilitar el acceso y la reincorporación al mercado laboral de las personas y minimizar las incidencias del desempleo. La capacitación y la formación profesional hacen que la inserción sea más efectiva, minimizando los rechazos o la falta de oportunidades que se den durante la búsqueda de trabajo.

c. La Organización.

La palabra Organización etimológicamente proviene del griego *organon* que significa instrumento; hace referencia también a una entidad o grupo social basado en la obtención de eficiencia a través del ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos que forman parte del grupo social. La Organización establece los objetivos a alcanzar, las medidas a utilizar y constituye una entidad social porque está diseñada para alcanzar resultados; por ejemplo, obtener ganancias, proporcionar satisfacción social, etc. Está estructurada deliberadamente porque divide el trabajo, y su ejecución se asigna a los miembros de la organización (Arias, 1990).

Cabe destacar que la organización es una actividad básica de la administración que sirve para agrupar y estructurar todos los recursos (humanos y no humanos), con el fin de alcanzar los objetivos predeterminados. La organización existe porque el trabajo que debe realizarse es demasiado para una sola persona. De ahí la necesidad de contar con muchos auxiliares con los que se logre la coordinación y la consecución de los objetivos (Salazar; Maggiorani, 2005).

Agustín Reyes Ponce (1970) dice que la organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. En cambio Isaac Guzmán Valdivia (1963) señala que la organización es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue. Joseph L. Massie (1975) ve a la organización como la estructura y asociación por lo cual un

grupo cooperativo de seres humanos, asigna las tareas entre los miembros, identifica las relaciones e integra sus actividades hacia objetivos comunes.

Con todo esto, la organización representa un conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento deben sujetarse a todos sus miembros y así permitir a una empresa alcanzar sus determinados objetivos. Además, la organización suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con el mínimo de esfuerzo, evitando lentitud, ineficiencia la duplicidad de esfuerzos y determinando las funciones y responsabilidades.

March y Olsen (1976) indican que las organizaciones aparecen en sus dinámicas habituales como contextos caracterizados más por el caos que por el orden, debido a la gran variedad de intereses existentes en ellas, la competición de carreras, las definiciones del rol y la incertidumbre del comportamiento y de los recursos. Además, la organización, señala Borne (1980) busca principalmente desarrollar procedimientos para afianzarse, mantenerse y legitimarse ante los demás y ante la propia organización. Por otra parte, (Benson, 1977; Zey-Ferrel, 1977; Aiken, 1981) consideran a las organizaciones como instrumentos facilitadores del progreso, del desarrollo humano y social, pero también como sistemas de dominación.

Los procesos de socialización que más han penetrado en las sociedades occidentales y que con mayor fuerza las ha moldeado y configurado en sus perfiles actuales se han realizado a través de las organizaciones, ya que estas resulta el fenómeno social más relevante de nuestros tiempos. Igualmente, los avances tecnológicos alcanzados han sido posibles gracias a la existencia de las organizaciones, al igual que la influencia que han tenido sobre los hábitos, los valores y la cultura. Los componentes esenciales de una organización lo constituyen el capital, las personas, la dirección y el mercado, los mismos que se encuentran en permanente proceso de cambio e interactúan con el entorno.

d. Tipos de Organización.

Las organizaciones son entidades enormemente heterogéneas y diversas, por tanto, dan lugar a una amplia variedad de tipos. Una misma organización puede tener las características de dos o tres tipos de organizaciones.

A continuación se detallan los tipos de organización observadas comúnmente en el campo empresarial y sus características (Thompson, 2007) (Reyes, s.f.):

1. Organización Lineal:

- Representa la estructura más simple y antigua.
- Basada en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica medieval.
- Jerarquización de la autoridad en la cual los superiores son obedecidos por sus subalternos.
- Líneas formales de comunicación.
- Centralización de las decisiones.
- Delimitación clara de responsabilidades de los cargos.
- Facilidad de implementación y estabilidad considerable.
- Recomendado para pequeñas empresas, tradicionales o con pocas modificaciones.
- No responde de manera ajustada a los cambios rápidos y permanentes de la sociedad moderna.

2. Organización Funcional:

- Especialización de las funciones para cada tarea.
- Autoridad funcional o dividida, sustentada en el conocimiento; ningún superior tiene autoridad total sobre los subordinados.
- Línea directa de comunicación sin intermediarios con la que se logra una mayor rapidez en las comunicaciones entre los diferentes niveles.
- Descentralización de las decisiones: se delegan a los cargos especializados.
- Mejor soporte técnico.
- Tendencia a la competencia, a la tensión y a los conflictos entre los especialistas.

3. Organización Informal:

- Surge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal.

- Formada a partir de las relaciones de amistad, de oposición o del surgimiento de grupos que no aparecen en el organigrama o en cualquier otro documento formal.
- Medios no oficiales importantes en la comunicación, la toma de decisiones y el control.
- Los esquemas informales de relación patrocinan diversas formas, contenidos y duración, interacciones y relaciones, al contrario de la organización formal que está constituida por la estructura organizacional.
- Es visible a través de costumbres, tradiciones, intereses comunes, mayor intimidad, ideales y normas sociales.
- La colaboración es espontánea.

4. Organización Formal:

- Basada en una división del trabajo racional.
- Según Idalberto Chiavenato, la organización formal comprende estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos de la organización, rutinas y procedimientos y todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las relaciones entre los órganos, cargos y ocupantes, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados y su equilibrio interno sea mantenido.
- Estructuras y sistemas oficiales, definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control.

5. Organización de tipo línea-staff:

- Combinación de la organización lineal y la funcional.
- Formación de la llamada organización jerárquica-consultiva que busca desarrollar las ventajas de esos dos tipos de organización y minimizar sus desventajas.
- Asesoría especializada e innovadora.
- Mantenimiento del principio de la autoridad única.
- Tipo de organización ampliamente aplicada y utilizada en todo el mundo.
- Asignación cada vez mayor de esfuerzo y dinero a la administración debido a los gerentes adicionales, el staff que los asesora, la necesidad de coordinar las

actividades departamentales y sus instalaciones.

- Mayores dificultades para comunicar debido a los muchos niveles que posee.

6. Organización con fines de lucro:

- Conocidas como empresas.
- Uno de sus principales fines es generar una determinada ganancia o utilidad para sus propietarios.

7. Organizaciones sin fines de lucro:

- Tienen como fin el cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello.

3.2. CAPITULO II: LAS COMPETENCIAS

a. Qué son las competencias.

En la actualidad, la formación y mejoramiento del desempeño profesional exige un cambio en la concepción y dirección para dar respuesta a las exigencias que demanda el medio social. Es por ello necesaria la ejecución de competencias profesionales, las mismas que posibilitan la ocupación exitosa.

El término Competencia comienza a ser utilizado a finales de la década de los 50 en los Estados Unidos, fundamentalmente por teóricos pertenecientes a la corriente de la psicología cognitiva que hace referencia al hecho de que las competencias permiten una oportuna formación para la competitividad y la formación. (Castellanos, 2003).

Las competencias básicamente se desarrollan para el alcance efectivo de resultados y objetivos, considerando las condiciones, características y prioridades del sistema sociopolítico y económico, así como las exigencias del entorno social y laboral en el cual se desempeñan los individuos (Combariza, 2010). Además, son consideradas como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de

conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Las competencias profesionales resultan del ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación de acuerdo a los niveles requeridos en el empleo y que incluye también el conocimiento técnico. El concepto de competencia abarca no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, capacidad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, todos ellos necesarios para el pleno desempeño de la ocupación. Es un conjunto de atributos y actividades que una persona posee y realiza, y que le permiten desarrollar acción efectiva en determinado ámbito desde la primera vez.

Hoy en día, existen concepciones más integrales y transformadoras de las competencias. Una de las propuestas la plantean (García, 2009; Tobón, 2010) que dice que una competencia es una actuación integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético, articulando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer

Así mismo, Gonczi (1996) dice que la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Por su parte, Torrado Pacheco (199?) expone que la competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo.

En 2003, Ortiz Torres en su trabajo "*Competencias y valores profesionales*", precisa que las competencias pueden ser definidas como aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de una profesión, así como de los motivos, sentimientos,

necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado. Expresan un enfoque holístico de la personalidad en la unidad de lo cognitivo, afectivo y conductual".

Además, la Organización Internacional del Trabajo OIT (1993) también aporta con conceptos relacionados a esta temática y define a la Competencia Profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello.

Bunk (1994) advierte que el individuo que posee competencias profesionales es quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Bogoya Maldonado (199?) plantea que la competencia es vista como una oportunidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar su solución y para controlar y posicionarse de esta. La competencia sólo es visible a través de desempeños, es decir, se necesita una mediación de los desempeños para poder explorar la competencia que se encuentra como una caja negra, posiblemente opaca, que es imperativo develar.

Según Castellanos Simons (2003), la competencia es una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, autorregulando el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto histórico concreto.

La definición ofrecida por Parra Vigo (2002), plantea que las competencias profesionales son las que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que responden a las demandas del desarrollo social.

Este análisis conceptual permite concluir que la competencia es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral, así como desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, que se forman a partir del desarrollo de un pensamiento técnico reflexivo, de la posibilidad de construir marcos referenciales de acción aplicables a la toma de decisiones que exigen los contextos, de desarrollar y asumir actitudes, habilidades y valores compatibles con las decisiones que se deben tomar y con los procesos sobre los cuales se debe actuar responsablemente. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada, no solo teniendo en cuenta el aspecto cognitivo, sino también el emocional.

b. Las competencias en la Organización.

La globalización y el crecimiento de la acción internacional de las empresas demandan de ciertas competencias, tales como el dominio de la lengua, razonamiento, matemáticas, lógica científica, programación y otras relacionadas con la educación superior. De manera que el desarrollo científico tecnológico que ha venido imperando en el mundo globalizado ha traído consecuencias dentro del ámbito laboral, ya que se hace imprescindible la promoción de las competencias profesionales, entendiéndose estas como la posibilidad que tiene el ser humano de desarrollar sus capacidades y potencialidades en el desarrollo de su actividad laboral para poder competir con mayor flexibilidad y eficacia (Escalona, 2006).

Estas competencias pueden influir en indicadores objetivos tales como el rendimiento de las empresas, el beneficio, los precios e incluso su supervivencia. Es por ello que la decisión de a quién buscar e incorporar a la organización juega un papel determinante para explicar los rendimientos de la empresa y la distribución del personal.

Blue y Taylor (1968) advierten que todo ello va encaminado a que el profesional, a través de su ejercicio dentro de la organización, encuentre su bienestar existente en el contexto industrial y de negocios, ya que al ser humano hay que abarcarlo en sus dimensiones individual y social, intentando comprender y solucionar los problemas que se presenten en el contexto laboral.

Siempre que se habla de competencias hay que pensar de una forma más dinámica en nuestras capacidades para manejar adecuadamente nuestras relaciones personales y organizacionales; con esto se hace referencia tanto a las habilidades y conductas requeridas, como la ejecución de funciones de un cargo de manera efectiva, desarrollándose con experiencia y entrenamiento.

Dentro de las organizaciones, las competencias son utilizadas para potencializar el capital humano en pos de los objetivos del puesto, área y organización; como también desarrollar al ser humano. Estas competencias deben ser abordadas de acuerdo con las metas de la organización, los retos del contexto y las potencialidades de las personas. El mejor modelo es el de los *niveles de dominio*, que consiste en abordar las competencias por niveles de acuerdo con los procesos organizacionales más que con los puestos, para lo cual se tienen cuatro niveles: nivel inicial - receptivo, nivel básico, nivel autónomo y nivel estratégico. Así, una competencia tiene que ver con un nivel de exigencia profesional o laboral que la valide como tal y, como este nivel de exigencia esta en continuo cambio, la naturaleza misma de la competencia varía y se ajusta a ese patrón de exigencia (García Fraile et al, 2009; Tobón, 2010).

Según Woodufre (1993), entre las principales competencias que demandan las organizaciones estarían: el aportar ideas, generar cambios, salir de esquemas rígidos y parámetros formales para dar solución a problemas, adaptarse a situaciones diversas, analizar el propio comportamiento y las situaciones y establecer planes de acción para propender el desarrollo integral de la persona, tener seguridad y claridad con respecto a sus propias capacidades, adquirir conocimientos nuevos de forma ágil e interés por estar al día en temas inherentes a los procesos, llegar a acuerdos, integrarse a un grupo, empatía, escuchar activamente, trabajar bajo presión, ser proactivo, tener una visión de negocios, aprovechar oportunidades, ser autónomo, manejar herramientas, realizar seguimiento control de tareas, delegar y liderar personas y procesos, asumir funciones, tomar decisiones, adquirir sentido de pertenencia, entre otras.

Como resultado de todas estas habilidades y comportamientos, la Organización podrá alcanzar los desafíos del negocio de manera exitosa al identificar el nivel de fortalezas requeridas, determinando los objetivos de superación individual. Además, logrará integrar la misión y objetivos de la Organización con el desarrollo del recurso

humano, mejorando la necesidad de crear valores y permitiendo optimar la evaluación del desempeño.

La organización puede identificar las competencias como un medio para alcanzar los objetivos que representan sus metas. Se lo puede hacer conjuntamente con el Equipo de Dirección el cual define las necesidades actuales y futuras de la Organización y con ello se determinan los factores exclusivos que mantienen las ventajas competitivas de la Organización. De allí se identifican las Competencias Personales y Técnicas con el apoyo de los gerentes y colaboradores más exitosos de la empresa y se define el mapa de competencias. Finalmente, se realiza la evaluación de Competencias y establecimiento de planes de mejora.

Con esto, las competencias implican (Combariza, 2010):

- La potencialidad para aprender a realizar un trabajo, poder.
- La capacidad real y actual para llevar a cabo el trabajo, saber.
- La disposición para realizarlo es decir motivación e interés, querer.

La necesidad de actualizar las competencias al ritmo y exigencias de la empresa es imprescindible para el logro de las metas estratégicas de la organización. Una empresa que cambia, que busca la excelencia, o la adaptación al cambio, o ventajas comparativas concretas, debe adaptar las competencias para el logro de sus objetivos.

En resumen, el que la gestión del recurso humano se centre en competencias le permite a la organización detectar y desarrollar desempeños exitosos, conocimientos, actitudes, valores, conductas, comportamientos que permitan el crecimiento integral de la organización.

c. Tipos de Competencias.

Un aspecto importante a destacar es que el número de Competencias puede ser muy amplio. Así se tiene que, Levy-Leboyer (1996) presenta seis diferentes listas, Ansorena Cao (1996) incluye cincuenta competencias, Woodruffe (1993) plantea nueve competencias genéricas, lo que significa que hay muchas otras específicas. El

Diccionario de Competencias de Hay McBer (Spencer, 1993) incluye veinte competencias en su lista básica y nueve adicionales denominadas Competencias Únicas. Barnhart (1996) incluye 37 competencias básicas en siete categorías.

En esas listas existen competencias que tienen el mismo nombre para el mismo concepto, pero también hay algunas que, siendo similares, reciben nombre diferentes (Solución de Problemas vs Toma de Decisiones). Igualmente, algunas competencias son agrupadas de maneras diferentes (Orientación al Cliente puede ir en Apoyo y Servicio Humano o en Gerencia). Esto hace que el número de competencias pueda llegar a ser muy grande, precisamente por el hecho de éstas están ligadas al contexto específico laboral, lo que sugiere que ninguna organización puede tomar una lista de competencias preparada por otra organización para su uso, asumiendo que existen similitudes entre ellas (Mora, 2009).

De todos modos, se pueden observar en mayor escala dentro del mercado laboral los siguientes tipos de Competencias (Rojas, 2009):

- Competencias Básicas, que son comportamientos elementales asociados a conocimientos de índole formativo.

- Competencias Funcionales, Técnicas, de Puesto o de Conocimientos, que se describen como disciplinas, conocimientos y habilidades distintivos adquiridos de manera académica, relacionados con las áreas de negocio y funcionales. Son de carácter estratégico para cada empresa y se redactan generalmente en términos de proceso. En esta perspectiva, las competencias están relacionadas principalmente con los siguientes aspectos: saber ser, querer ser, querer hacer y saber hacer.

- Competencias Personales, que son cualidades, actitudes, conductas, principios, estilos de gestión y de liderazgo relacionados con los desempeños superiores deseados (gestión de equipos, visión de mercado, iniciativa, liderazgo, innovación).

- Competencias Genéricas, Actitudinales o Directivas, que constituyen un conjunto o grupo de actividades observables o habituales que posibilitan el éxito personal en la función directiva. Se encuentran presentes en diversas profesiones y generalmente se redactan en términos de disposiciones personales o habilidades sociales. Se subdividen en: estratégicas e estratégicas que buscan diseñar estrategias que

alcancen el valor económico requerido por la organización, en el caso de las primeras, y el desarrollo de los empleados y el incremento de su compromiso, en el caso de las segundas.

- Competencias Específicas, que están destinadas a funciones o tareas específicas que determinan la esencia de un cargo o rol.

- Competencias de Gestión, que están conformadas por las conductas, las mismas que derivan en destrezas que determinan la personalidad del individuo.

- Competencias Instrumentales, que sirven de apoyo a las funcionales y se redactan en términos de conocimiento y utilización de recursos o herramientas.

- Competencias Metodológicas, que representan el saber reaccionar, resolver y actuar en situaciones de emergencia en el trabajo para encontrar nuevas vías de solución (saber hacer, realizar).

- Competencias Sociales, que permiten colaborar con otros o en su propio grupo de trabajo, comunicándose efectivamente (saber estar).

- Competencias Participativas, que hace referencia a todo lo que tiene que ver con la propia tarea o actividad a desarrollar, tanto en su trabajo como en su entorno, y el estar dispuesto a aceptar siempre nuevas responsabilidades (querer hacer y hacer eficientemente).

d. La Gestión por Competencias.

La Gestión por Competencias busca el mejoramiento del rendimiento, el desempeño y la productividad dentro de una Organización. Además, ayuda a identificar los conocimientos, las capacidades y las actitudes del equipo de trabajo, lo que permite un avance en la solución de problemas. Define los cargos exitosos y las rutas profesionales y evalúa la capacidad de las personas para definir los planes de desarrollo individual.

Estas acciones de la gestión por competencias son necesarias también en los procesos de selección, compensación, promoción (motivación, incentivos,

reconocimientos) y formación, ya que se consigue la valoración de potencial de la persona, su desarrollo, y en la parte estructural de la organización los perfiles de cargos, los puestos tipo y las rutas profesionales.

Además, se ha constituido como un marco de referencia para la administración y el desarrollo del personal en las organizaciones modernas, en las que el proceso de adaptarse a los cambios del entorno se presenta como un factor determinante y una condición que modela el crecimiento y desarrollo de dichas organizaciones en aras de lograr el éxito.

Cabe anotar que la gestión por competencias nace de la psicología organizacional, nutrida con las teorías de motivación y buscando explicar el desempeño laboral, logrando un verdadero auge en la práctica empresarial a partir de 1990. De ahí nace que esta gestión se define como una actividad coordinada para dirigir y controlar una organización con un enfoque basado en las competencias laborales y la capacidad de aprendizaje de los trabajadores. Su objetivo es una organización de calidad y la disposición de los colaboradores para el logro de los objetivos de la organización, que permita que del desarrollo del recurso humano se obtenga una ventaja competitiva para la empresa.

Dentro de la gestión por competencias, Cabezas (2006) distingue los siguientes objetivos a los que se puede alcanzar:

- ✓ Definición de perfiles profesionales que favorezcan la productividad.
- ✓ Desarrollo de equipos que posean las competencias necesarias para su área de trabajo.
- ✓ Identificación de puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garantizan los resultados.
- ✓ Aumento de la productividad y la optimización de los resultados.
- ✓ Concientización de los equipos para que asuman la co-responsabilidad de su autodesarrollo: ganar-ganar.
- ✓ Alineación del aporte humano a las necesidades estratégicas de los negocios.
- ✓ Sustitución de las descripciones del cargo como eje de la gestión de los recursos humanos.
- ✓ Evaluación del desempeño.

- ✓ Compensación justa con base en el aporte al valor agregado.
- ✓ Eliminación de la improductiva práctica del adiestramiento tradicional.

A pesar de que no existe un modelo único para la gestión de competencias (cada organización puede desarrollar su propio modelo), de acuerdo con el criterio de Quesada (2006), de manera general se reconocen tres clases de modelos:

- Modelo conductista: Orientado a la selección de los “más aptos”, y portador de dificultades para la identificación de los estándares y requerimientos técnicos. Basado en los aspectos personales del desempeño laboral que son posibles de medición; el trabajador se ve incitado a la superación individual. En este modelo la “competencia” describe fundamentalmente lo que un trabajador “puede” hacer y no “lo que hace”. Se centra en la identificación de las capacidades de la persona que la lleven a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos.
- Modelo funcionalista: Basado esencialmente en la medición de resultados. La característica fundamental de este análisis es que describe productos, no procesos. El trabajador obtiene reconocimiento de sus competencias en relación a la obtención y logro del objetivo principal. Generalmente este modelo se usa a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos.
- Modelo constructivista: Es el de mayor carga holística, con parámetros de inclusión social y formación integral, dimensión humana de la actividad y contexto social del trabajo. Parte de la premisa de que la participación de los individuos en la discusión y comprensión de problemas resulta decisivo para la identificación de las “disfunciones” en la organización. Es a partir de esa discusión e intercambio que comienza a generarse la norma o estándar. Las competencias emergen en el proceso de solución de problemas.

Contar con las personas que posean las características adecuadas se ha convertido en la directriz de la gestión de recursos humanos. Este enfoque, deja de percibir los cargos como unidades fijas, destinadas a cumplir con las responsabilidades funcionales independientemente de las personas que lo ocupan, e intenta transformarlas en unidades dinámicas que integran los procesos significativos

dirigidos a satisfacer expectativas y necesidades tanto de clientes internos como de clientes externos, donde el mayor énfasis se da en las características de la persona que ocupa el cargo.

Una de las mejores formas de averiguar qué se necesita para lograr un desempeño exitoso en un puesto de trabajo es estudiando a los individuos que tengan un buen desempeño en el mismo y analizar qué hacer para lograrlo. Esto quiere decir, realizar una evaluación no del puesto de trabajo, sino de la persona que realiza el trabajo.

La gestión por competencias busca, a partir de la definición de un perfil de competencias y de posiciones dentro del perfil, que los momentos de verdad apunten a aumentar la contribución de cada empleado a la generación de valor de la empresa, para el logro de objetivos. Es la herramienta estratégica para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que saben hacer o podrían hacer.

3.3. CAPITULO III: EL PSICOLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

a. El Psicólogo.

La Psicología se constituyó en una ciencia a partir de la última década del siglo XIX en Estados Unidos y se define como el estudio científico del pensamiento y la conducta. Se la considera como ciencia porque los psicólogos utilizan los métodos rigurosos de investigación que son utilizados en otras áreas de la investigación científica. Algunas investigaciones psicológicas son de carácter biológico y otras de carácter social, en busca siempre del bienestar y el mejoramiento de los estilos de vida.

Debido a que la Psicología cubre un amplio radio de contenidos, es difícil tener una imagen clara y precisa de lo que hace el psicólogo. Es muy común que se lo pueda encasillar dentro de paradigmas y prejuicios que se han formado en la sociedad con relación a lo que hace en verdad. Al no ejercer únicamente el psicólogo la parte clínica, ya que en la mayoría de los casos los psicólogos no se ocupan únicamente de

los desordenes mentales ni la psicoterapia, los psicólogos forman un conjunto diversificado con muchas especialidades, entre ellas la educativa, la organizacional, la clínica, la deportiva, etc. Es por esta razón que, dentro de la American Psychological Association (APA), fundada en 1892 en Estados Unidos, existen ya cincuenta divisiones que representan subgrupos de intereses especiales, es decir que existen muchos campos donde se aplican los mismos principios psicológicos básicos (Matarazzo, 1987).

Con todo ello, un psicólogo representa al profesional cualificado que ha recibido una formación universitaria formal en Psicología. El psicólogo es, además, un educador y un entrenador de habilidades de afrontamiento, con las que se pretende, no sólo solucionar los trastornos y problemas actuales, sino entrenar a la persona para la prevención de recaídas, de modo que el aprendizaje se mantiene a lo largo del tiempo. Es un científico del comportamiento humano y su trabajo lo desarrolla con personas que se encuentran en un momento difícil o que se enfrentan a un problema y que requieren el análisis y la asesoría, la compañía, complicidad y apoyo de un especialista.

Sin lugar a dudas, las inquietudes en el campo laboral del psicólogo son mucho más intensas que en cualquier otro campo específico. El psicólogo debe trabajar con un cierto grado de división: en parte identificado proyectivamente con el objeto de estudio y en parte observando lo que ocurre. Esta disociación debe a su vez ser dinámica y mantenida con una distancia óptima.

El trabajo en equipo o el trabajo grupal es una exigencia básica para el psicólogo, porque resulta más fácil cualquier distorsión de su tarea cuanto más trabaje en forma individual y aislada. Además, 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 molestia. El psicólogo ejerce su actividad de diversas maneras: en forma autónoma, integrando equipos interdisciplinarios o en forma individual, en instituciones públicas o privadas o como actividad privada.

Pero el psicólogo no sólo asiste en situaciones críticas; también lo hace al momento de suministrar recursos y estrategias para prevenir posibles problemas, ayudando a la estabilidad emocional y la seguridad para potenciar el autoestima. Es

por ello que su labor es de suma importancia para la sociedad y su desenvolvimiento óptimo.

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

Por lo general, la titulación en Psicología brinda principalmente cuatro orientaciones académicas: Organizacional, Clínica, Jurídica y Educativa. Pero con los avances que se hacen en el ámbito de formación de la Psicología en el mundo se están desarrollando otros perfiles que permiten a su vez abrirse campo en el ambiente laboral; todos ellos con bases en la investigación y la producción de conocimientos.

Es por ello que es muy importante que el psicólogo se instituya de manera permanente, a través de una formación más teórica y especializada que le permita insertarse inmediatamente al mercado laboral, cumpliendo con las exigencias y demandas requeridas. De ahí que las instituciones de enseñanza superior deben propender a la integración de los aspectos académicos y los aspectos profesionales de la Psicología, de tal modo que se pueda enseñar y desarrollar la psicología como ciencia y como profesión.

Son muy necesarias también, además de la formación teórica, para los estudiantes las prácticas pre-profesionales, que son complementarias y de formación personal y representan una buena oportunidad para observar de cerca la realidad ocupacional que en futuro el psicólogo tendrá que enfrentar.

Los estudiantes de Psicología podrán desarrollar, durante su formación, destrezas a través de materias como: Filosofía, Metodología, Psicología General, Historia y Sistemas de la Psicología, Psicología de la Personalidad, Psicología del Desarrollo, Neuropsicología, Antropología, Psicofisiología, Psicología del Aprendizaje, Psicopatología, Ética Profesional, Psicología Social, Estadística, Psicometría, Psicología Clínica, Psicología Educativa, Psicología Organizacional, Psicología Cognitiva, Técnicas Proyectivas, Dificultades de Aprendizaje, Psicoterapia, Dinámica de Grupos, entre otras.

Alarcón (2005) afirma que la psicología en la actualidad es una profesión bien conocida, respetada y apreciada; que los problemas de identidad profesional han quedado en el pasado y que no se le confunde con otro profesional como ocurrió

décadas atrás. Su prestigio ganará mayor valor en tanto como psicólogos ofrezcan servicio profesional del más alto nivel científico, dentro de los marcos éticos de su carrera y fuero personal. En relación al mercado ocupacional del psicólogo, Alarcón señala también que el mercado ocupacional del psicólogo se ha ampliado enormemente, como han aparecido nuevos problemas de salud, sociales, familiares, educativos y otros de la vida moderna.

Esta complejidad de problemas ha generado la creación de nuevas especializaciones que plantearán la revisión de la malla curricular de las instituciones educativas. Es por esto que se hace necesario establecer programas de actualización profesional para psicólogos en servicio, así como maestrías en áreas de reciente creación para una mejor solvencia profesional (Benítez, 2009).

c. Competencias Adquiridas Académicamente.

Se conoce de manera general que para la carrera de psicología se deben seleccionar las competencias genéricas y las específicas que se consideren necesarias y convenientes para desempeñar la función social para la que se preparan los estudiantes. Sin embargo, cada entidad académica puede seleccionar las competencias que desea desarrollar en sus estudiantes, reforzando aquellas que consideren más importantes según su orientación institucional y así los psicólogos en formación pueden demostrar si están calificados para la práctica independiente.

Dentro de las Competencias Genéricas que se pueden adquirir académicamente están las competencias Ético – Valorativa, competencia de Gestión de conocimiento y competencia comunicativa. En las Competencias Específicas están las competencias relacionadas con la Teoría, Conocimiento y Métodos, con la Evaluación y Diagnóstico, con la Promoción, Prevención y Tratamiento, con la Investigación y con la Gestión Profesional.

Además, es importante dentro de la carrera de psicología se tomen en cuenta para la adquisición de competencias profesionales una fundamentación teórico – conceptual dinámica, una formación metodológica adecuada, una capacitación instrumental especializada y ética, una formación personal y humanista consistente y un entrenamiento aplicativo y práctico con responsabilidad social.

No hay que dejar de lado el alcanzar una diversificación en el aprendizaje del quehacer profesional a través de la inserción institucional en múltiples áreas, como también una apertura para áreas emergentes y orientaciones optativas que posibiliten su acceso a nuevos conocimientos. A su vez, es primordial evaluar en el psicólogo en formación su capacidad para planificar, desarrollar, evaluar y diagnosticar diversos procesos y programas en las áreas de la psicología, además de poder definir, aplicar y evaluar estrategias de intervención para atender necesidades preventivas, terapéuticas y de desarrollo de la conducta en individuos, grupos y organizaciones a partir de una base teórica sólida.

Penna, De Andrea y Ballari (2008) creen que también el psicólogo debería estar en la capacidad de diseñar y realizar actividades de investigación científica, y desarrollar capacidades generales propias de un profesional universitario, como el pensamiento crítico, el autoaprendizaje, la educación continua, la formación integral y el discernimiento ético. Así, se conseguirá en el futuro un profesional con función social que preste una variedad de servicios y promueva una postura crítica con respecto a los conocimientos generados en otros contextos, e imponer la reflexión y sistematización del conocimiento que se va generando a partir de las nuevas prácticas y de la atención al cliente.

d. Nichos laborales: actuales y nuevos.

Como se ha expuesto, el psicólogo profesional ejerce funciones de evaluación, diagnóstico, prevención, promoción, investigación, tratamiento y rehabilitación, entre otras. Su campo de acción está dirigido principalmente en contextos clínicos y de salud, educativos, laborales, deportivos, familiares, jurídicos y comunitarios. Además, Benítez y Zapata (2009) piensan que puede involucrarse en tareas de diseño y promoción de políticas públicas, administración y aplicación de proyectos, planes y programas relacionados con las necesidades en materia de atención y promoción del bienestar y la calidad de vida.

Todas estas actividades desarrolladas como respuesta de la demanda social, han permitido al profesional de la Psicología insertarse en el mundo laboral en diferentes áreas, incrementado su abanico de opciones laborales. Si bien la mayoría de psicólogos se dedican al psicodiagnóstico, la psicoterapia y la psicología estudiantil,

también es importante el número de psicólogos organizacionales, experimentales, orientadores vocacionales, especializados en investigaciones de mercado, de opinión pública, psicoestadística, especialistas en ingeniería humana, psicólogos sociales, etc.

Alonso (2010) ha distinguido algunos nichos laborales que tienen grandes posibilidades de futuro para el profesional de la Psicología:

Psicólogo Organizacional: Selección del profesional, evaluación del ajuste individuo-trabajo, evaluación de interrelación de grupos y la dirección, el poder, etc. Centra su labor en el comportamiento en el puesto de trabajo, a menudo para incrementar la productividad, mejorar la satisfacción con el puesto de trabajo y seleccionar a los empleados que son idóneos.

Psicólogo Forense: Calificación de comisión de delitos; aplican sus conocimientos a la investigación criminal y el derecho. Normalmente trabaja con otros profesionales (abogados, jueces, fiscales) para resolver disputas sobre custodia de hijos, reclamaciones a las compañías de seguros, realizan evaluaciones psicológicas y analizan posibles casos de abuso infantil y maltrato.

Psicólogo de la Ingeniería o Ingeniería humana: Diseño fisiopsicológico de las máquinas y de los que han de manipularlas: cómo interaccionan las personas con las máquinas y con otras tecnologías. Estos profesionales usan sus conocimientos sobre la mente y el comportamiento humano para ayudar a diseñar y mejorar tecnologías, productos de consumo, lugares de trabajo y espacios residenciales.

Consejero vocacional o en desarrollo profesional: Asistencia para tomar decisiones respecto a su profesión utilizando herramientas como test para valorar personalidad y aptitudes, listados de intereses y distintos sistemas de evaluación. Ayuda para mejoramiento de habilidades para superar las entrevistas de trabajo y para localizar nichos en el mercado laboral. También atención a personas que han perdido su empleo o el estrés relacionado con una situación laboral inestable.

Psicólogo escolar: Apoyo a los niños y adolescentes en sus problemas sociales, académicos y emocionales. Participa en el desarrollo de programas de formación para niños con necesidades especiales (trastornos del desarrollo, niños superdotados, etc.).

Consejero personal: Ayuda a personas con problemas dentro del matrimonio, la familia, problemas emocionales o adicciones, pudiendo trabajar en colegios, institutos, universidades, hospitales, centros de salud mental, etc.

Consejero genético: Ayuda para proporcionar información sobre trastornos genéticos y planificación familiar a las parejas. Normalmente trabaja con un equipo de profesionales sanitarios para ofrecer apoyo, guía y asistencia a familias que tienen un miembro con un trastorno genético o que pueden tener un riesgo de trasladar una enfermedad o trastorno a sus hijos.

Psicólogo clínico: Evaluación, diagnóstico y tratamiento a pacientes que sufren trastornos psicológicos. Trabaja típicamente en hospitales, centros de salud, clínicas relacionadas con la salud mental o en el ámbito privado. La Psicología Clínica es la mayor área de empleo para los psicólogos, tanto en la actualidad como en las predicciones sobre el futuro.

Psicólogo del deporte: Atención a los aspectos de la mente de los deportistas en temas tales como motivación para el entrenamiento, lograr el máximo rendimiento en los momentos decisivos y el afrontamiento personal de las lesiones. Se utiliza la psicología para mejorar el rendimiento de los deportistas y para utilizar el deporte como una herramienta para mejorar la salud mental y física. Los psicólogos del deporte trabajan en instituciones y empresas incluyendo universidades, clubes deportivos, hospitales, gimnasios, centros de alto rendimiento e institutos de investigación.

Especialista en Educación Especial: Trabajo con los maestros para ayudar a escolares con situaciones y discapacidades.

Psicogerontólogo: Intervención con personas mayores; mayor receptividad hacia los programas de salud mental.

Asistencia a soldados y familiares: Mejoramiento de los programas de salud mental e integración al sistema militar. Incorporación de equipos de psicólogos en las fuerzas armadas.

Psicólogo Social y Comunitario: Desarrollo de programas para grupos, minorías excluidas, colectivos desfavorecidos, etc. La unidad de análisis es muchas veces el grupo, la familia, el colectivo o la población, es decir, se examina la conducta humana en el ámbito social y grupal.

Psicólogo Experimental: La mayoría de los psicólogos de este ámbito trabajan en Universidades y Centros de Investigación. Realización de pruebas y experimentos para obtener nuevos conocimientos sobre como trabaja el cerebro, cuáles son las características de funciones básicas como la memoria, la atención, la percepción, etc.

En conclusión, se puede observar la expansión del mercado profesional para el psicólogo, ya que su labor está siendo reconocida y acogida en una gran variedad de ámbitos. Tal y como afirma el informe de la APA: "la mayoría de los problemas del mundo versan sobre problemas de conducta: cómo la personas se relacionan con los demás, cómo manejan su ambiente y cómo se relacionan consigo mismos".

Todas estas especializaciones y nichos laborales están fundamentadas en la necesidad de adaptarnos mejor a un mundo cambiante, a la especialización y aprovechamiento de los conocimientos sobre la mente, a un concepto de salud más amplio y más profundo y a un interés por la discapacidad y por ser una sociedad más abierta, inclusiva, democrática, eficaz y mejor (Alonso, 2010).

4. METODOLOGIA

A. Diseño de Investigación.

La presente investigación se da como una necesidad de los egresados de la carrera de Psicología para una mejor orientación de lo que representa el ámbito laboral y lo que la sociedad requiere para una óptima inserción a las diferentes áreas en las que la formación del psicólogo puede ponerse de relieve.

La información proporcionada por las instituciones entrevistadas nos permiten dar una visión de lo que ellas buscan en el psicólogo y de las competencias que puede desarrollar dentro de las instituciones, ya que, como se ve en los resultados, existen otros profesionales desempeñando roles que el psicólogo puede hacerlas, o que dentro de las organizaciones dichas competencias no han sido desarrolladas, principalmente por desconocimiento o no están dentro de sus objetivos, realidad que hace evidente una gestión de competencias en el país.

B. Participantes.

Para esta investigación se tomó una muestra de 35 instituciones: 10 del área de Salud Mental, 10 del área Empresarial, 10 del área Educativa y 5 de áreas Alternas. A continuación se detallan las instituciones entrevistadas:

Área de Salud Mental:

- 1 Centro Comunitario Especializado en Salud Mental
- 2 Centro de Salud #10 "San Carlos"
- 3 Centro Integral Apoyo Psicopedagógico y Educación Especial "Alfaguara"
- 4 Consultorios de Especialidades "Don Bosco"
- 5 Fundación "Scorpius"
- 6 Fundación "Vista Para Todos"
- 7 Hospital Clínica Santa María
- 8 Hospital Del Día "Cemoplaf"
- 9 Hospital "C.M.F. Vozandes" Carapungo
- 10 Hospital "Axxis" / Medical Track

Área Empresarial:

- 1 Deltamontero S.A.
- 2 Dirección Nacional de Desarrollo Humano y Capacitación
- 3 Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales "Flacso"
- 4 Gerensa S.A.
- 5 Grupo K.F.C.
- 6 Humana S.A.
- 7 Int. Food Services Corp.
- 8 Inversiones Pontetresa
- 9 Panalpina Ecuador S.A.
- 10 Siatí Express S.A.

Área Educativa:

- 1 Colegio "Alvernia"
- 2 Colegio "Hipatia Cárdenas"
- 3 Colegio "Rumania"
- 4 Colegio "Theodore Anderson"
- 5 Colegio De América
- 6 Colegio Nacional "Abdón Calderón"
- 7 Escuela "Unión Nacional de Educadores"
- 8 Inst. Superior "Consejo Provincial De Pichincha"
- 9 Pensionado "San Vicente"
- 10 Unidad Educativa "La Dolorosa"

Área Alternativa:

- 1 Centro de la Experiencia del Adulto Mayor "CEAM" Norte
- 2 Consejo Nacional de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas
- 3 Johnson & Johnson
- 4 Majestic Corporation
- 5 Unidad Educativa "Miguel de Cervantes Saavedra"

C. Instrumentos.

El instrumento de evaluación utilizado en esta investigación es: "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos", elaborado por el Centro de Educación y Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja, y

basado en las competencias requeridas para la formación de psicólogos presentadas por la Europsy (2011). Está dirigido principalmente a los directivos de las instituciones, o a los encargados de las decisiones en selección de personal y encaminado principalmente a las áreas de Salud Mental, Empresarial y Educativa.

Este instrumento detalla los datos generales de la institución (identificación), la importancia que tiene el psicólogo para el desarrollo de sus mentas (apertura, funciones y posibles profesionales que están ocupando el nicho laboral del psicólogo), las competencias requeridas (necesidades presentadas por la institución) y el número de psicólogos que tienen en su nómina y los departamentos en los que se desenvuelven.

D. Recolección de Datos.

La muestra investigada fue designada a través de una selección principalmente de instituciones ubicadas en el sector norte de la ciudad de Quito. El acercamiento permitió ubicar a los directores o encargados de estas instituciones para la toma de información de manera personal y de manera telefónica para la cita correspondiente.

Cabe anotar ciertas limitaciones que se presentaron durante la investigación de campo: la toma de datos fue hecha alrededor de un mes y medio debido al tiempo y organización demandada para seleccionar las instituciones que puedan proporcionar la información requerida; algunas de estas instituciones necesitaron una segunda visita ya que la persona a quien iba dirigida la entrevista no se encontraba o era necesario solicitar una cita. En otras instituciones fue necesario un cambio, ya que no se tuvo apertura por parte de los dirigentes o ya fueron visitados por otros compañeros.

5. RESULTADOS OBTENIDOS

Área de Salud Mental

Objetivo Específico: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

GRAFICO 1.
NECESIDADES DEL PSICOLOGO.

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

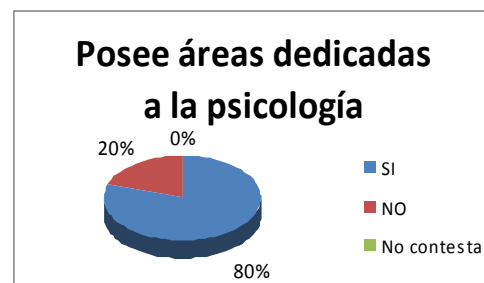


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos",

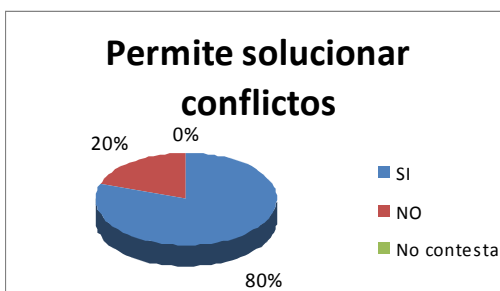
Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 2.
RAZONES Y MOTIVACIONES

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



Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

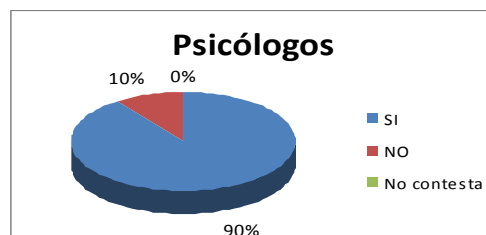


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos",

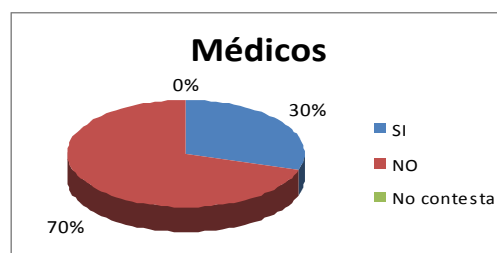
Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 3.
PROFESIONAL REQUERIDO

Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	9	90,0
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100



Médicos		
Opción	Fr	%
SI	3	30,0
NO	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos",

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 4.
EXISTENCIA DEL PSICOLOGO

EXISTENCIA DE PSICOLOGO		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100



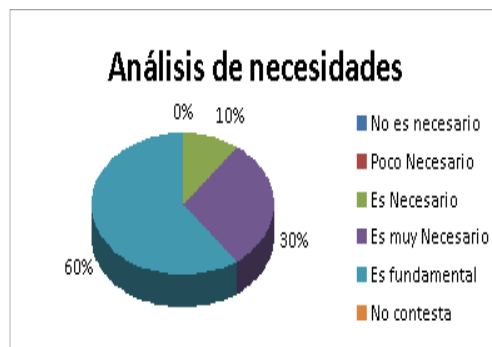
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos",

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

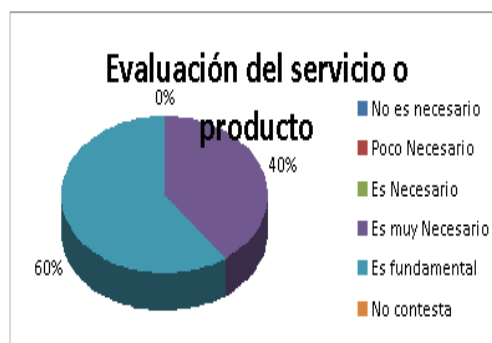
Objetivo Específico: Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

GRAFICO 5.
COMPETENCIAS REQUERIDAS

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



Evaluación del servicio o producto		
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



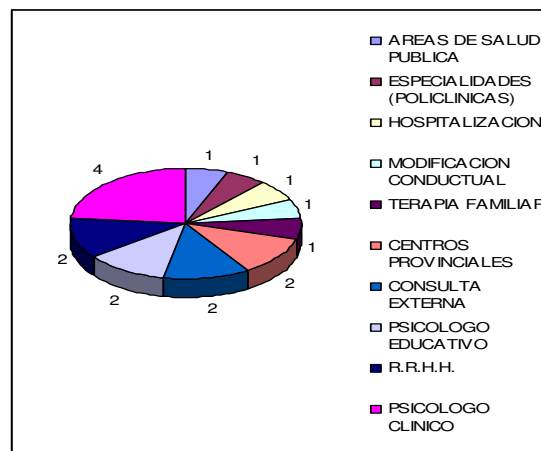
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos",

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

Objetivo Específico: Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo

GRAFICO 6.
UBICACIÓN O NECESIDAD

Respuesta	Fr
AREAS DE SALUD PUBLICA	1
ESPECIALIDADES (POLICLINICAS)	1
HOSPITALIZACION	1
MODIFICACION CONDUCTUAL	1
TERAPIA FAMILIAR	1
CENTROS PROVINCIALES	2
CONSULTA EXTERNA	2
PSICOLOGO EDUCATIVO	2
R.R.H.H.	2
PSICOLOGO CLINICO	4

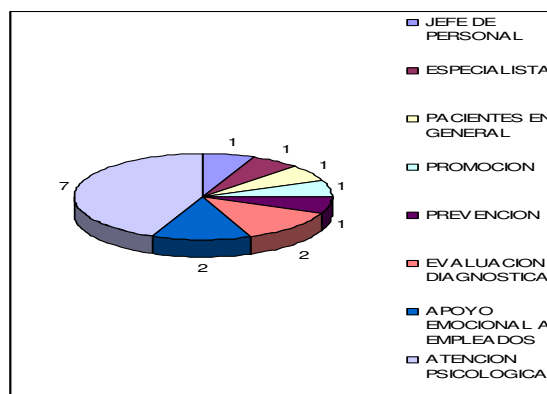


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 7.
FUNCIONES

Respuesta	Fr
JEFE DE PERSONAL	1
ESPECIALISTA	1
PACIENTES EN GENERAL	1
PROMOCION	1
PREVENCION	1
EVALUACION DIAGNOSTICA	2
APOYO EMOCIONAL A EMPLEADOS	2
ATENCION PSICOLOGICA	7

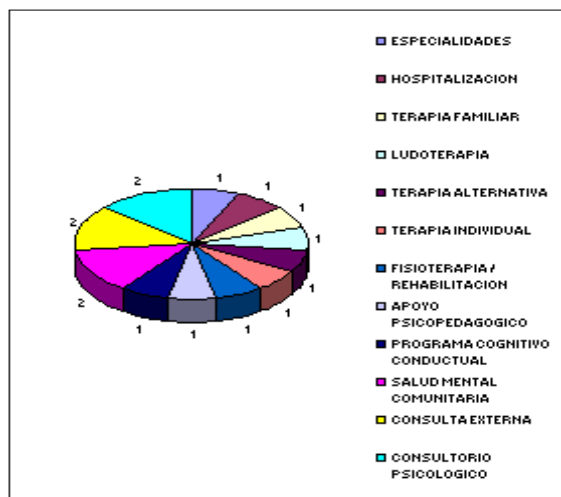


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 8.
DEPARTAMENTO/S:

Respuesta	Fr
ESPECIALIDADES	1
HOSPITALIZACION	1
TERAPIA FAMILIAR	1
LUDOTERAPIA	1
TERAPIA ALTERNATIVA	1
TERAPIA INDIVIDUAL	1
FISIOTERAPIA / REHABILITACION	1
APOYO PSICOPEDAGOGICO	1
PROGRAMA COGNIT. CONDOC.	1
SALUD MENTAL COMUNITARIA	2
CONSULTA EXTERNA	2
CONSULTORIO PSICOLOGICO	2



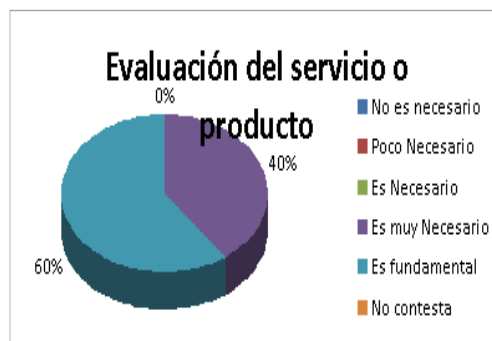
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

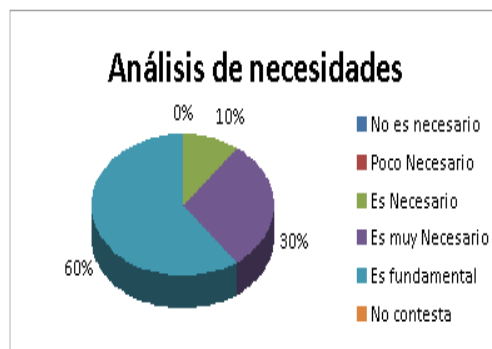
Objetivo Específico: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

GRAFICO 9.
NECESIDAD DE FORMACION

Evaluación del servicio o producto		
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



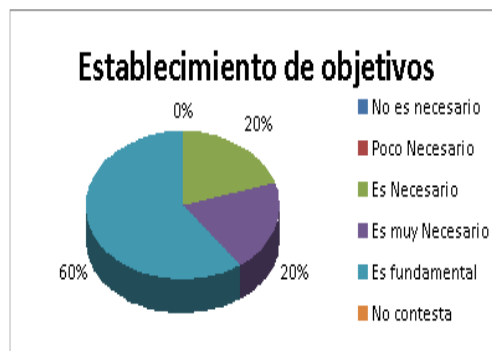
Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



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



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



Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

Área Empresarial

Objetivo Específico: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

GRAFICO 10.
NECESIDADES DEL PSICOLOGO

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

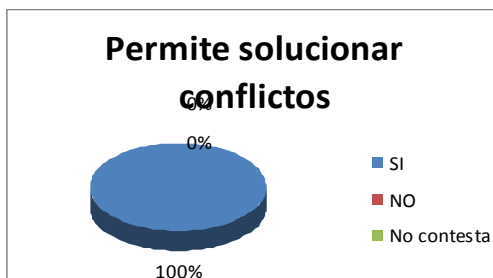


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

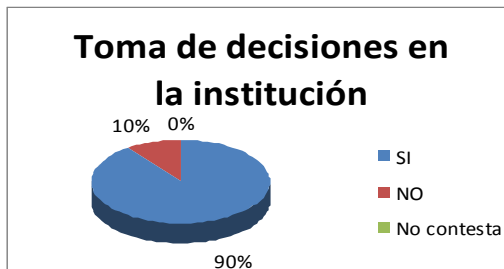
Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 11.
RAZONES Y MOTIVACIONES

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



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

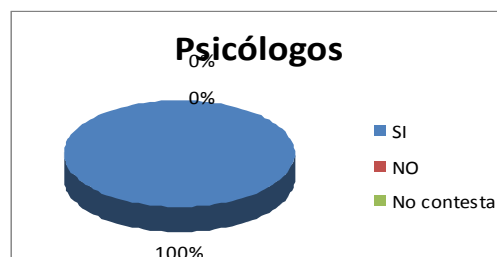


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

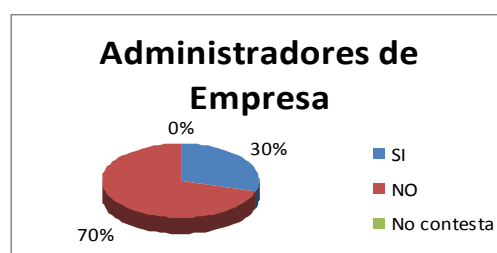
Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 12.
PROFESIONAL REQUERIDO

Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100



Administradores de Empresa		
Opción	Fr	%
SI	3	30
NO	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 13.
EXISTENCIA DEL PSICOLOGO

EXISTENCIA DE PSICOLOGO		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100



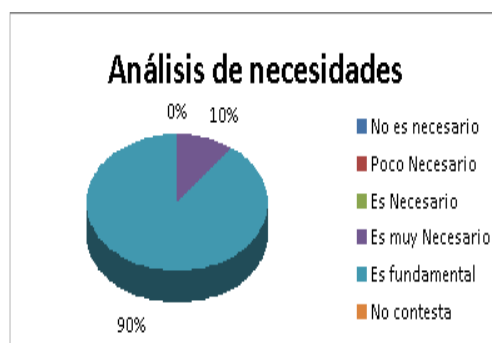
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

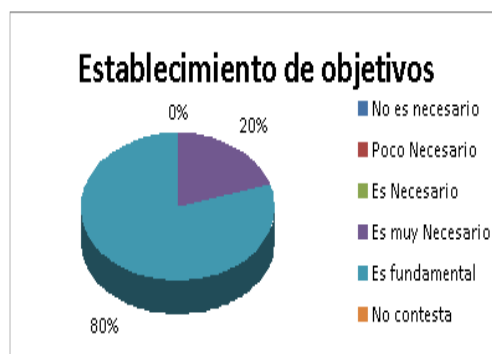
Objetivo Específico: Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

GRAFICO 14.
COMPETENCIAS REQUERIDAS

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



Establecimiento de objetivos		
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



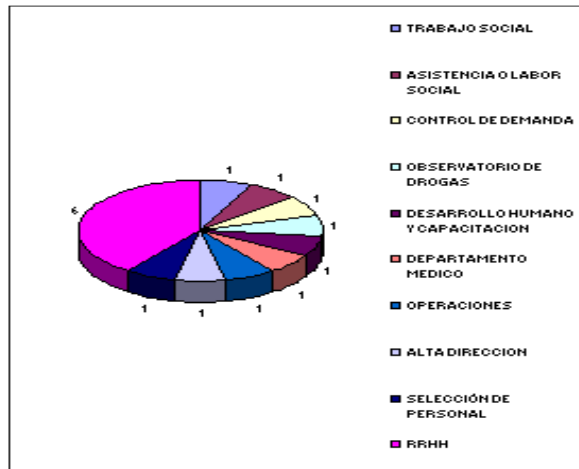
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

Objetivo Específico: Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo

GRAFICO 15.
UBICACIÓN O NECESIDAD

Respuesta	Fr
TRABAJO SOCIAL	1
ASISTENCIA O LABOR SOCIAL	1
CONTROL DE DEMANDA	1
OBSERVATORIO DE DROGAS	1
DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACION	1
DEPARTAMENTO MEDICO	1
OPERACIONES	1
ALTA DIRECCION	1
SELECCIÓN DE PERSONAL	1
RRHH	6

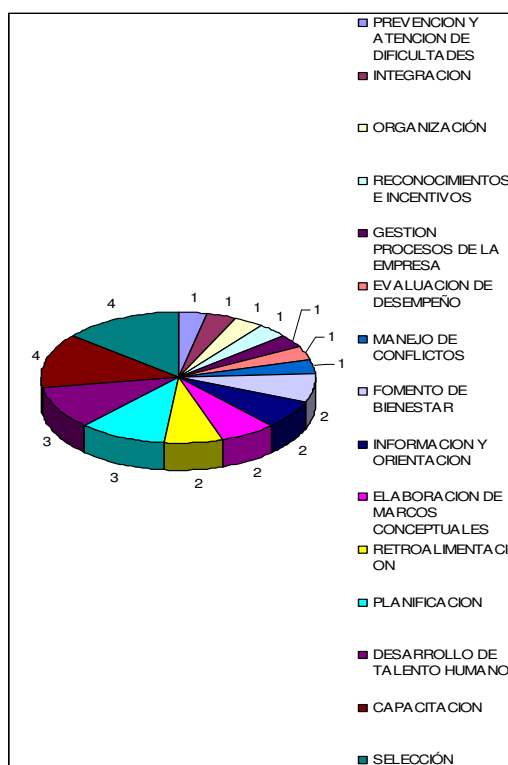


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 16.
FUNCIONES

Respuesta	Fr
PREVENCION Y ATENCION DE DIFICULTADES	1
INTEGRACION	1
ORGANIZACIÓN	1
RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	1
GESTION PROCESOS EMPRESA	1
EVALUACION DE DESEMPEÑO	1
MANEJO DE CONFLICTOS	1
FOMENTO DE BIENESTAR	2
INFORMACION Y ORIENTACION	2
ELABORACION DE MARCOS CONCEPTUALES	2
RETROALIMENTACION	2
PLANIFICACION	3
DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	3
CAPACITACION	4
SELECCIÓN	4

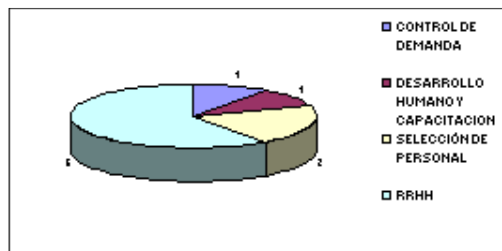


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 17.
DEPARTAMENTO/S:

Respuesta	Fr
CONTROL DE DEMANDA	1
DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACION	1
SELECCIÓN DE PERSONAL	2
RRHH	6



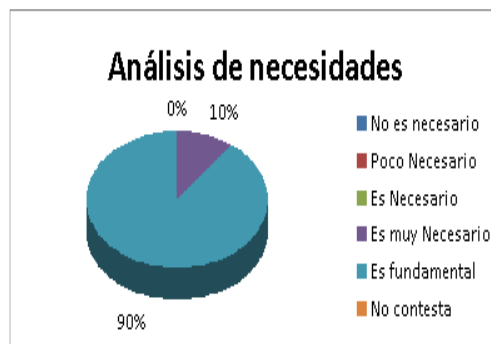
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

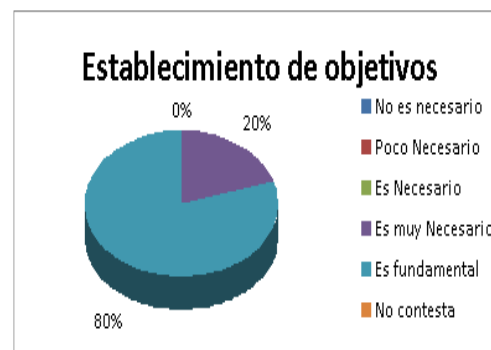
Objetivo Específico: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

GRAFICO 18.
NECESIDAD DE FORMACION

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



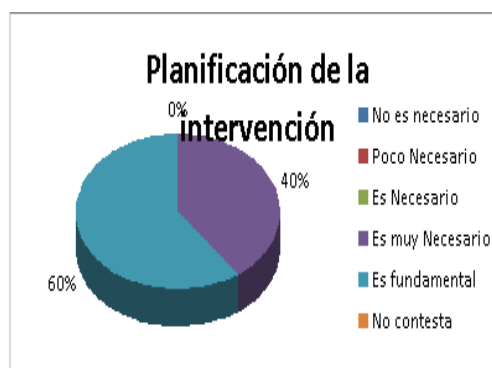
Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



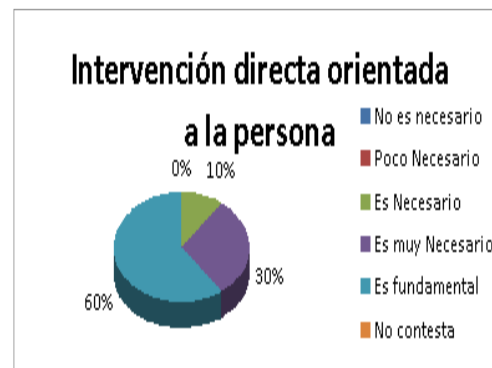
Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



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



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



Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

Área Educativa

Objetivo Específico: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

GRAFICO 19.
NECESIDADES DEL PSICOLOGO

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

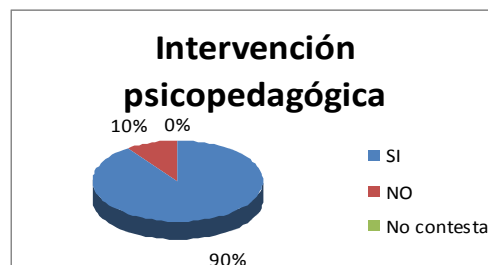


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 20.
RAZONES Y MOTIVACIONES

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100



Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

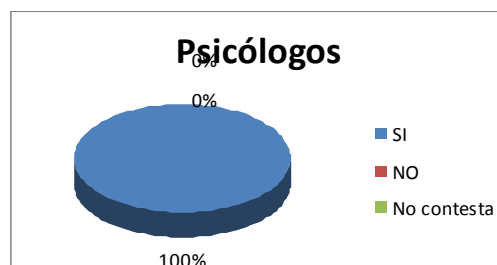


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

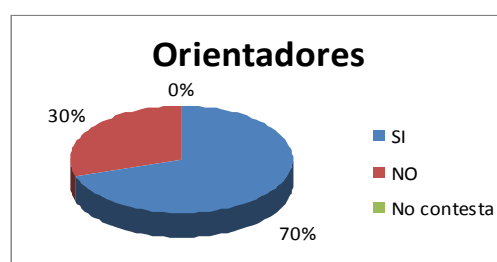
Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 21.
PROFESIONAL REQUERIDO

Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100



Orientadores		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 22.
EXISTENCIA DEL PSICOLOGO

EXISTENCIA DE PSICOLOGO		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100



Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

Objetivo Específico: Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

GRAFICO 23.
COMPETENCIAS REQUERIDAS

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



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



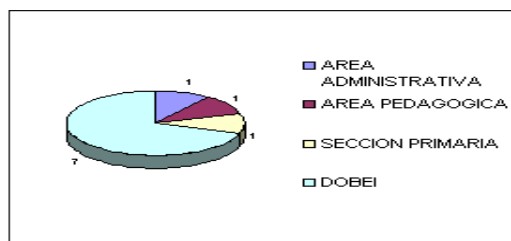
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

Objetivo Específico: Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo

GRAFICO 24.
UBICACIÓN O NECESIDAD

Respuesta	Fr
AREA ADMINISTRATIVA	1
AREA PEDAGOGICA	1
SECCION PRIMARIA	1
DOBEI	7

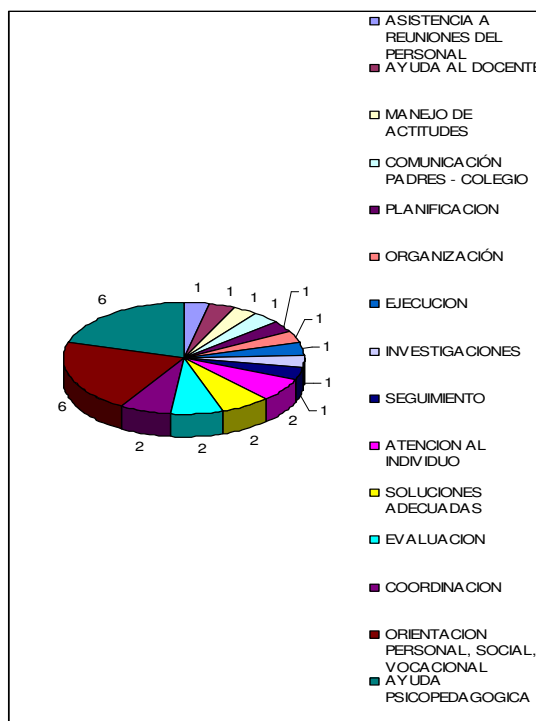


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 25.
FUNCIONES

Respuesta	Fr
ASISTENCIA A REUNIONES DEL PERSONAL	1
AYUDA AL DOCENTE	1
MANEJO DE ACTITUDES	1
COMUNICACIÓN PADRES - COLEGIO	1
PLANIFICACION	1
ORGANIZACIÓN	1
EJECUCION	1
INVESTIGACIONES	1
SEGUIMIENTO	1
ATENCION AL INDIVIDUO	2
SOLUCIONES ADECUADAS	2
EVALUACION	2
COORDINACION	2
ORIENTACION PERSONAL, SOCIAL, VOCACIONAL	6
AYUDA PSICOPEDAGOGICA	6

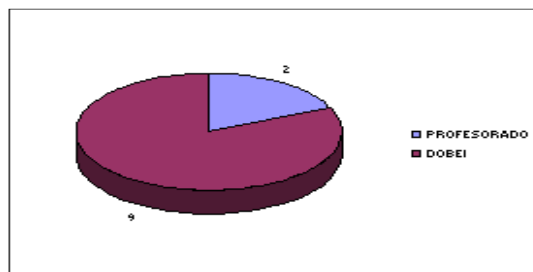


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 26.
DEPARTAMENTO/S:

Respuesta	Fr
PROFESORADO	2
DOBEI	9



Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

Objetivo Específico: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

GRAFICO 27.
NECESIDAD DE FORMACION

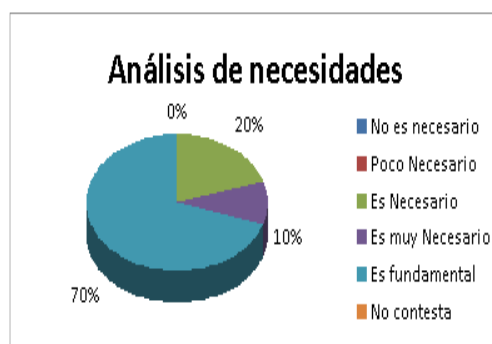
Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	9	90
No contesta		0
TOTAL	10	100



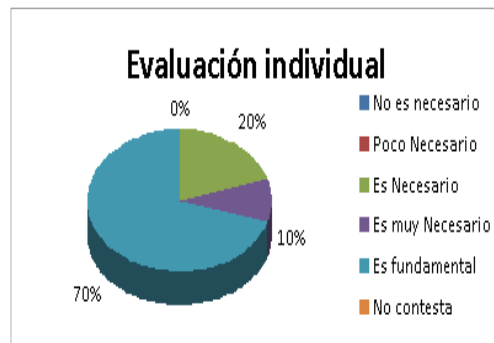
Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



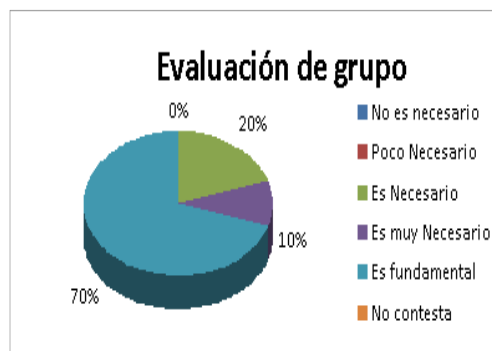
Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



Evaluación individual		
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



Evaluación de grupo		
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: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

Área Alternativa

Objetivo Específico: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

GRAFICO 28.

NECESIDADES DEL PSICOLOGO

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

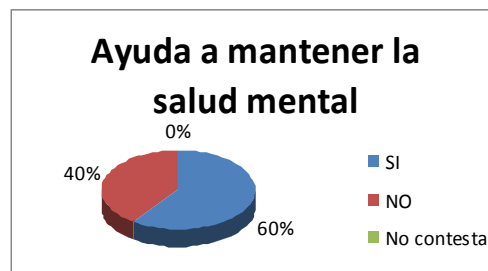


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

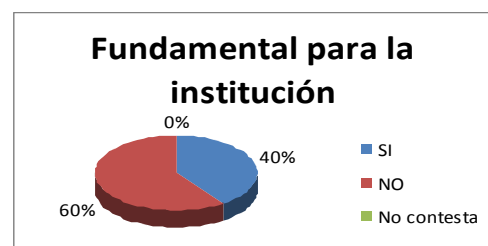
Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 29.
RAZONES Y MOTIVACIONES

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	3	60
NO	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100



Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	40
NO	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

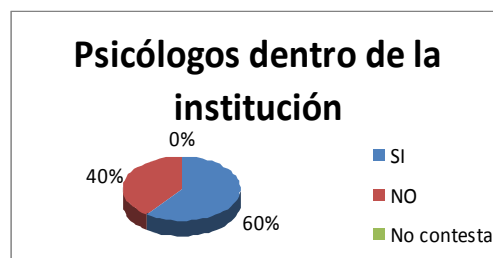


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 30.
EXISTENCIA DEL PSICOLOGO

EXISTENCIA DE PSICOLOGO		
Opción	Fr	%
SI	3	60
NO	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100



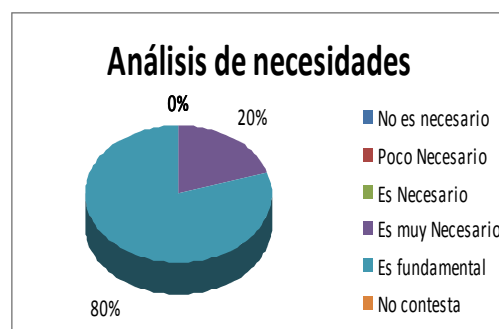
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

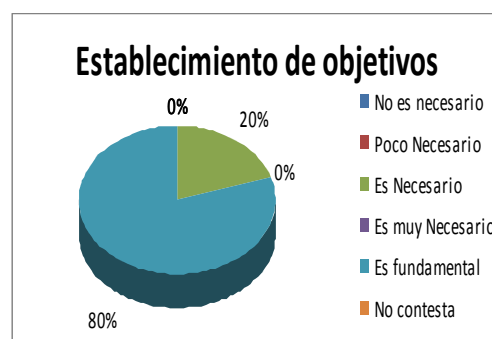
Objetivo Específico: Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

GRAFICO 31.
COMPETENCIAS REQUERIDAS

Análisis de necesidades		
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



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



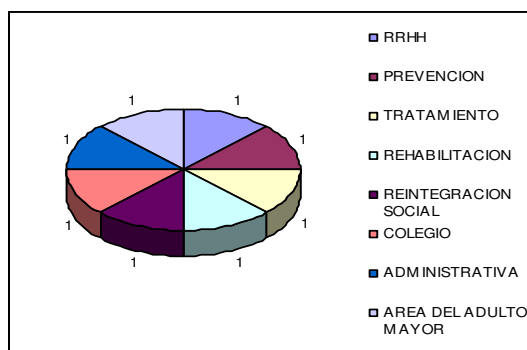
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

Objetivo Específico: Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo

GRAFICO 32.
UBICACIÓN O NECESIDAD

Respuesta	Fr
RRHH	1
PREVENCION	1
TRATAMIENTO	1
REHABILITACION	1
REINTEGRACION SOCIAL	1
COLEGIO	1
ADMINISTRATIVA	1
AREA DEL ADULTO MAYOR	1

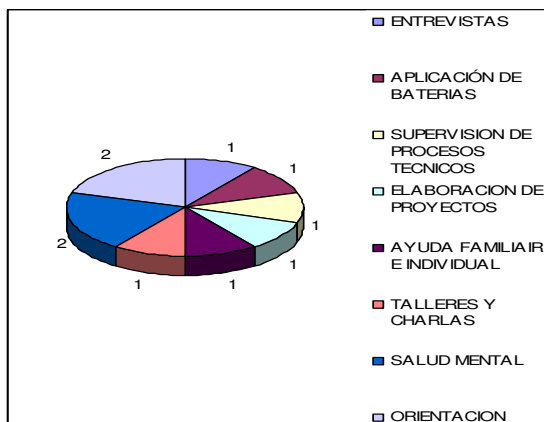


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 33.
FUNCIONES

Respuesta	Fr
ENTREVISTAS	1
APLICACIÓN DE BATERIAS	1
SUPERVISION DE PROCESOS TECNICOS	1
ELABORACION DE PROYECTOS	1
AYUDA FAMILIAIR E INDIVIDUAL	1
TALLERES Y CHARLAS	1
SALUD MENTAL	2
ORIENTACION	2

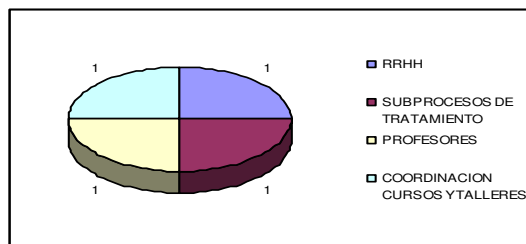


Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

GRAFICO 34.
DEPARTAMENTO/S:

Respuesta	Fr
RRHH	1
SUBPROCESOS DE TRATAMIENTO	1
PROFESORES	1
COORDINACION CURSOS Y TALLERES	1



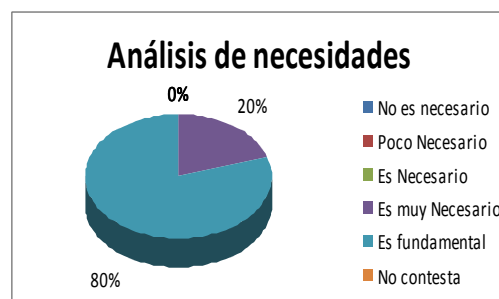
Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos".

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

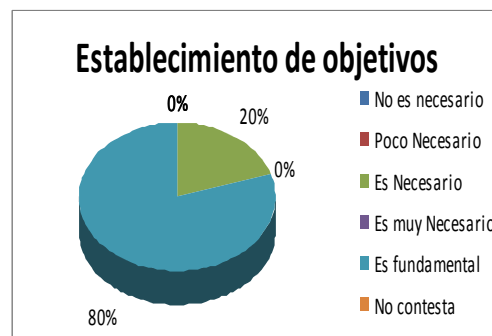
Objetivo Específico: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

GRAFICO 35.
NECESIDAD DE FORMACION

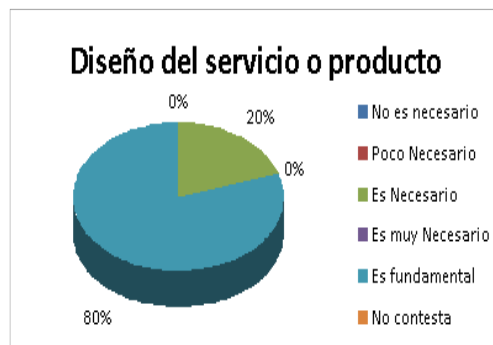
Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100



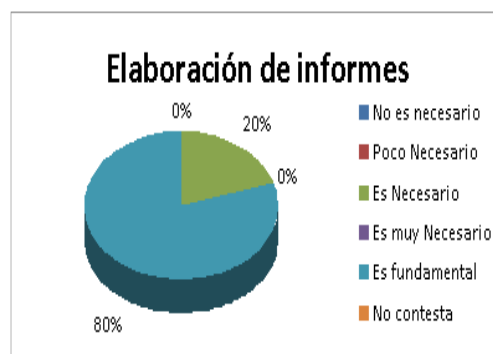
Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100



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



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



Fuente: Cuestionarios "Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos",

Elaboración: Centro de Educación y Psicología (Universidad Técnica Particular de Loja).

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El trabajo del psicólogo se ha enfocado en múltiples espacios laborales como: recursos humanos, educación, intervención psicoterapéutica, en el ámbito jurídico, deportivo, orientación pre-profesional, adaptación social, etc., lo cual muestra la amplitud de la demanda que tiene la sociedad respecto al accionar del profesional.

A partir del análisis e interpretación de los datos obtenidos de las entrevistas realizadas a una muestra de treinta y cinco instituciones (diez de salud mental, diez empresariales, diez educativas y cinco alternas), se buscó conocer las competencias profesionales requeridas para su inserción laboral de acuerdo a las exigencias de trabajo. García Montalvo y Mora (2000) ponen de manifiesto la importancia de las competencias recibidas y la necesidad de tener en cuenta el déficit detectado para poder corregirlos en los planes de estudio. Una vez recolectados los datos se presentó de manera cuantitativa (preguntas cerradas) y cualitativa (preguntas abiertas) matrices de datos, las mismas que permitieron ver las necesidades laborales por estas instituciones y que dan luz a las competencias requeridas para una inserción laboral efectiva en el campo profesional del psicólogo.

Cabe anotar que existieron ciertas limitaciones para la aplicación de los respectivos cuestionarios al ver que en algunas instituciones no permitieron su aplicación, ya sea por mostrar poco interés, por considerar al instrumento poco claro o porque la información requerida comprometía datos confidenciales de las instituciones.

Este análisis de los datos recolectados serán discutidos de manera separada en: área de salud mental, empresarial, educativa y alternativa, aunque en su mayoría todas aportan información muy similar, sobre todo con relación a las competencias.

Área Salud Mental

Objetivo Específico: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

De acuerdo a lo obtenido de las diez instituciones entrevistadas en la ciudad de Quito, el 100% de la muestra consideró necesario contratar a profesionales de la

Psicología. Es por ello que todas informaron tener dentro de su organigrama estructural una persona trabajando en el área de salud mental, con diferentes tareas. Además, los entrevistados reconocieron que es fundamental la presencia de un psicólogo dentro de su institución principalmente porque su imagen ayuda a mejorar el rendimiento del personal y el de los clientes.

El 80% de estas entidades poseía un área destinada a la atención psicológica, sin que ello signifique una obligación enmarcada en la ley, ya que estas instituciones asumieron la responsabilidad social de incluir psicólogos en su área administrativa para velar no solo por la salud física sino también mental.

Dentro del análisis, la mayor parte de los entrevistados advirtieron que en las experiencias con sus clientes han alcanzado una solución a sus conflictos de manera relevante y el accionar del psicólogo representó un elemento significativo para el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Resultó poco notable el hecho de que las instituciones vean al profesional de la psicología como un ente de peso frente a la toma de decisiones dentro de la organización, y en general, frente a sus operaciones administrativas. Sin embargo, la mitad de los entrevistados coincidieron en las buenas experiencias que han tenido al contratar psicólogos dentro de sus instituciones.

El aporte de la entrevista planteó que la experiencia laboral de un psicólogo resulta necesaria en áreas como: consulta externa, hospitalización, intervención psicoterapéutica y psicología clínica. En segundo plano estuvieron el área de RRHH, psicología educativa y centros asociados nacionales. Y finalmente en menor frecuencia las opciones de contratación se incluyeron áreas para terapia familiar y codificación conductual. Se opinó también que es necesaria una toma de conciencia frente al cambio de cultura hacia la labor del psicólogo.

Las instituciones entrevistadas propusieron como funciones para el profesional de psicología primordialmente la jefatura de RRHH, la atención psicológica a pacientes en general, la evaluación diagnóstica, la promoción, la prevención y el apoyo emocional al personal.

Luego de la medición de competencias se advirtió también que, además de los psicólogos, los psiquiatras, médicos, enfermeras, profesionales en estadística, sociólogos, profesionales en marketing, y neuropsicólogos pueden desarrollar dichas competencias.

Con esto, se conoció que toda la muestra emplea al menos a un psicólogo; la mayoría de profesionales se encontraban laborando principalmente en el departamento de salud mental comunitaria, consulta externa, y en menor grado en el área de especialidades, hospitalización, terapia familiar, ludo terapia, terapia alternativa, fisioterapia y rehabilitación, apoyo psicopedagógico, y programas cognitivo-conductuales.

Objetivo Específico: Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

Dentro de las competencias requeridas para la labor del psicólogo se presentan categorías que permiten diversificarlas para un mejor conocimiento. En el caso de esta muestra se presentaron los siguientes resultados:

Especificación de objetivos

La competencia mas importante resultó el análisis de las necesidades del cliente como objetivo principal, y la de menor importancia fue el establecimiento de objetivos aceptables y la determinación de cómo se evaluará su desarrollo.

Evaluación

Dentro de esta competencia apareció como más importante la evaluación individual y la evaluación situacional. La competencia menos significativa fue la evaluación de grupo y la evaluación organizacional.

Desarrollo

Se consideró como competencia trascendente la evaluación del servicio o producto, el test del servicio o producto diseñado como instrumento diagnóstico. No

así resultaron considerar el diseño del servicio o producto, la definición del propósito del servicio o producto y su análisis de requisitos.

Intervención

La muestra concibió como necesario el desarrollo del plan de intervención para alcanzar los objetivos y la intervención directa a la situación que pueden afectar a la institución; y como menos necesaria la intervención directa orientada a la persona, la intervención indirecta y la corporación de productos o servicios para promover su uso.

Valoración

Dentro de esta competencia la más importante tarea fue la planificación de la valoración y su análisis, pero en menor grado se reveló la medición de esta valoración.

Comunicación

Se observó la necesidad de proporcionar retroalimentación a los clientes en mayor medida que la elaboración de informes para: evaluación, desarrollo de productos e intervenciones.

Objetivo Específico: Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.

A través de esta investigación se pudo conocer que dentro de las instituciones de Salud Mental hay una gran apertura para los psicólogos, ya que el 100% de la muestra los emplea, y en mayor grado las instituciones que poseen campo de acción en diferentes ciudades del país. Se los ha contratado para cuidar de la salud mental de la comunidad, para hospitalización, para terapias familiares, terapias alternativas, fisioterapias, apoyo psicopedagógico, entre otros.

Objetivo Específico: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

Las competencias que en esta investigación han diferenciado las instituciones entrevistadas como muy necesarias para el quehacer del psicólogo y que deben tomarse en cuenta para su formación son:

- Analizar las necesidades que tiene el cliente.
- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará su desarrollo.
- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.
- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

Área Empresarial

Objetivo Específico: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

De los resultados arrojados por los cuestionarios aplicados a una muestra de diez empresas en la ciudad de Quito, se desprendió la importancia y la necesidad de tener dentro de estas organizaciones al menos un psicólogo, considerando en la mayoría que su presencia ha logrado el mejoramiento en el rendimiento del personal que implica también la obtención de los objetivos dentro de la organización. Además, las instituciones entrevistadas coincidieron en que los conflictos se han minimizado con la presencia de un departamento que se encargue del personal y sus motivaciones; mostrando la influencia en los colaboradores, principalmente para la toma de decisiones, creando un ambiente laboral propicio que permitan el desarrollo de habilidades.

Esta medición permitió observar también que la necesidad de un psicólogo examina la posibilidad de ejercer una tarea importante sobre la salud mental y no se limitaron al hecho de tener un área específica para justificar su presencia y/o necesidad dentro de la institución.

Se tomó en cuenta que los psicólogos en dichas instituciones son asignados principalmente al departamento de RRHH, incluyendo selección de personal, trabajo social; y en menor escala al departamento de control de demanda, capacitaciones, departamento medico, de operaciones y alta dirección.

Sus funciones fueron detalladas esencialmente de esta manera: capacitación, selección, planificación, desarrollo del talento humano, lo cual busca el fomento del bienestar, información y orientación, integración, organización. Llamó la atención que en muy pocos casos se hayan tomado en cuenta las funciones de reconocimientos e incentivos, evaluación de desempeño, retroalimentación, prevención y atención de dificultades.

Luego de la medición de competencias se advirtió que, además de los psicólogos, administradores de empresas, comunicadores, ingenieros comerciales y trabajadores sociales pueden desarrollar dichas competencias. El 90% de los entrevistados indicaron que tienen un psicólogo en sus organizaciones, principalmente en los departamentos de RRHH, selección de personal, control y desarrollo humano y capacitación.

Objetivo Específico: Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

Dentro de las competencias requeridas para la labor del psicólogo se presentan categorías que permiten diversificarlas para un mejor conocimiento. En el caso de esta muestra se presentaron los siguientes resultados:

Especificación de objetivos

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones de Salud Mental.

Evaluación

Esta competencia fue priorizada en el hecho de considerar necesaria la evaluación individual y la evaluación grupal.

La competencia menos característica fue la evaluación situacional y la evaluación organizacional.

Desarrollo

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones de Salud Mental.

Intervención

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones de Salud Mental.

Valoración

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones de Salud Mental.

Comunicación

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones de Salud Mental.

Objetivo Específico: Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo

Un 90% de las instituciones entrevistadas emplea por lo menos a un psicólogo (la mayor cantidad de psicólogos contratados se observaron en empresas que tienen sucursales y transnacionales), encargados principalmente de la selección de personal, RRHH y desarrollo humano y capacitación.

Objetivo Específico: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

Las competencias que en esta investigación han diferenciado las instituciones entrevistadas como necesarias para el quehacer del psicólogo y que deben tomarse en cuenta para su formación son:

- Analizar las necesidades que tiene el cliente.
- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará su desarrollo.
- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.
- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

Área Educativa

Objetivo Específico: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

La muestra de diez instituciones educativas descubrió que la labor del psicólogo es fundamental, principalmente porque buscan la solución de conflictos dentro y fuera de los centros; se evidenció que muchas decisiones se han tomado con la observación que hace el DOBEI, además de que su labor es necesaria en la intervención psicopedagógica. Fue menos relevante o no fue muy notoria su necesidad dentro del mejoramiento del personal, pero representan un complemento para la sociedad aunque sea obligado por la ley. Se observó también que el accionar del psicólogo permite ayudar a mantener la salud mental, aunque no se precisó si eso representa también el alcance de los objetivos de la institución, siendo una de las principales metas en beneficio de los estudiantes.

Las labores psicológicas se indicó se llevan a cabo esencialmente en el DOBEI, el área administrativa y pedagógica en las secciones primaria y secundaria. Se evidenció que las funciones primordiales del psicólogo se centran en la atención individual, orientación vocacional, ayuda psicopedagógica, reuniones del personal, ayuda al docente, evaluaciones, apoyo preventivo, manejo de actitudes, comunicación

padres - escuela, coordinación, planificación, organización, ejecución, investigaciones y seguimiento.

Luego de la medición de competencias se advirtió también que, además de los psicólogos, los orientadores, profesores, religiosos, autoridades de la institución e investigadores de planificación pueden desarrollar dichas competencias.

Objetivo Específico: Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

Dentro de las competencias requeridas para la labor del psicólogo se presentan categorías que permiten diversificarlas para un mejor conocimiento. En el caso de esta muestra se presentaron los siguientes resultados:

Especificación de objetivos

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones de Salud Mental y Empresariales.

Evaluación

Los datos presentados en esta competencia mostraron como la característica más importante la evaluación individual, la evaluación grupal y la evaluación situacional, dejando a la evaluación organizacional como competencia menos relevante.

Desarrollo

Dentro de esta competencia la evaluación del servicio o producto, los test de servicio o producto diseñados, la definición de servicio o producto y el análisis de requisitos resultaron las labores de mayor trascendencia; no así resultó el hecho de diseñar el servicio o producto.

Intervención

El sustento de esta competencia significó el hecho de afirmar que lo más importante resultó ser la planificación de la intervención y intervención indirecta. Mientras que la intervención directa a la situación, la intervención directa orientada a la persona la implantación de productos o servicios no tuvieron mayor peso.

Valoración

Al contrario de las áreas de Salud Mental y Empresarial, se observó que esta competencia busca principalmente una medición de la valoración, y en menor efecto la planificación de la valoración y el análisis de la valoración.

Comunicación

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones de Salud Mental y Empresariales.

Objetivo Específico: Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo

La apertura a los psicólogos en las instituciones entrevistadas ha sido mayoritaria y se informó que están laborando en el DOBEI, pero también son parte del profesorado.

Objetivo Específico: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

Las competencias que en esta investigación han diferenciado las instituciones entrevistadas como necesarias para el quehacer del psicólogo y que deben tomarse en cuenta para su formación son:

- Analizar las necesidades que tiene el cliente.
- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

- Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
- Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.
- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

Área Alternativa

Objetivo Específico: Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

Las diez instituciones entrevistadas dentro de la ciudad de Quito consideraron importante la necesidad de un psicólogo en su nómina en un 80%, principalmente porque se logra un buen nivel de bienestar mental, que a la vez puede permitir el alcanzar los objetivos de la institución. Los entrevistados contrarios a esta idea indicaron que el motivo de no incluir en su nómina a un psicólogo es primordialmente el no contar con medios económicos o físicos para su contratación.

La idea de ubicar al profesional de la psicología en este estudio fue principalmente en el área de RRHH, prevención, tratamiento y rehabilitación, el área administrativa, académica, y de salud mental para todas las edades. Sus funciones se centrarían en: elaboración de entrevistas, aplicación de baterías, orientación, elaboración supervisión de procesos técnicos, ayuda familiar e individual, talleres y charlas.

Luego de la medición de competencias se advirtió también que, además de los psicólogos, los administradores de empresas e ingenieros comerciales pueden desarrollar dichas competencias.

Objetivo Específico: Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

Dentro de las competencias requeridas para la labor del psicólogo se presentan categorías que permiten diversificarlas para un mejor conocimiento. En el caso de esta muestra se presentaron los siguientes resultados:

Especificación de objetivos

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones de Salud Mental, Empresariales y Educativas.

Evaluación

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones Educativas.

Desarrollo

El diseño de servicio o producto resultó como la característica principal de esta competencia para los entrevistados. La evaluación del servicio o producto, los test de servicio o producto diseñado, la definición de servicio o producto y el análisis de requisitos fueron los datos menos reconocidos como primordiales.

Intervención

Se observó que la planificación de la intervención, la intervención directa orientada a la persona y la implantación de productos o servicios representan las competencias más relevantes; no así la intervención directa a la situación y la intervención indirecta.

Valoración

Se compartieron los mismos criterios que en la evaluación realizada en las instituciones Educativas.

Comunicación

Dentro de esta muestra una de las competencias necesarias es la elaboración informes, y en menor medida el proporcionar retroalimentación.

Objetivo Específico: Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.

Un 60% de los entrevistados en esta muestra indicó que existe al menos un psicólogo en la institución ocupando áreas como supervisión de proyectos, profesorado, coordinación de cursos y talleres.

Objetivo Específico: Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

Las competencias que en esta investigación han diferenciado las instituciones entrevistadas como necesarias para el quehacer del psicólogo y que deben tomarse en cuenta para su formación son:

- Analizar las necesidades que tiene el cliente.
- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.
- Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.
- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios y las intervenciones.
- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

7. CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos en esta investigación han permitido tener una visión de las competencias profesionales que como psicólogos son requeridas para su inserción laboral dentro de los ámbitos clínico, empresarial y educativo en el país, muy similares entre ellas.
- Se ha observado además que las instituciones han empleado a psicólogos con variedad de tareas, pero también se observa una contratación de profesionales de distintas carreras que pueden realizar dichas tareas.
- Se ha visto además que, habitualmente, dependiendo de su estructura organizacional, las instituciones mejor estructuradas y de gran cantidad de personal y clientes poseen departamentos especializados para cada necesidad. Esta estructura organizacional podría ser una oportunidad para la inserción laboral de los psicólogos.
- En la muestra entrevistada, las instituciones muestran mayoritariamente apertura al profesional de la psicología, pero también se puede anotar que en parte esas mismas instituciones no conocen de manera global las competencias que este profesional debe poseer como una manera de alcanzar los objetivos de la organización.
- La investigación realizada permitió tener una visión más detallada de las oportunidades que el nuevo psicólogo tiene para su inserción laboral en los ámbitos de la Psicología Clínica, Organizacional y Educativa, advirtiéndose además que las proyecciones futuras en el ámbito de la Psicología permitirán también una mayor intervención profesional en otros campos, como el deporte, el marketing y la justicia.
- Cabe indicar, también, que el desarrollo de las competencias laborales ha evolucionado en correspondencia con las exigencias del mundo actual: las competencias más modernas y completas se orientan a la formación, participación y flexibilidad en correspondencia con las metas de las organizaciones.

- La importancia de las competencias laborales es indiscutible en cualquier organización, ya que representan la manifestación del poder, querer y saber de los funcionarios de una institución, y se manifiestan cuando se ejecuta un trabajo con éxito y con ello se hace más fácil prever el cumplimiento de los objetivos.
- Las competencias dentro de las instituciones permiten desarrollar el tema, y generar la capacitación y los estudios necesarios que ayude al área de recursos humanos implementar en forma efectiva y eficiente la gestión por competencias.
- Es sabido que las competencias tienen efectos de satisfacción personal que redundan en el clima laboral, el reconocimiento, el crecimiento de la autoestima y la seguridad de estar en capacidad de desempeñar adecuadamente el trabajo solicitado.
- Con relación al tema de las competencias laborales, las instituciones investigadas las están manejando a través del área de recursos humanos principalmente, pero en niveles bajos, faltando la estandarización de los conceptos de lo que son en sí dichas competencias, ya que puede existir una diversidad de opiniones de lo que es la gestión por competencias, sus procedimientos, y la forma de incorporarla a las estrategias de manejo de recurso humano. Por ello, podemos suponer que en algunos casos, no existe gestión por competencia o no se lo está manejando de la manera correcta, aunque el querer hacerlo es visible en la mayoría de las entrevistadas.
- Para concluir, se puede decir que la figura laboral de los psicólogos en nuestro medio es vital para cualquier institución, ya que su trabajo ayuda de manera directa o indirecta en el mejoramiento y en la innovación de los procesos que se planifiquen y se lleven a cabo dentro de la organización.

8. RECOMENDACIONES

- ❖ Según lo expuesto, es necesario que las instituciones tomen como objetivo dentro de su crecimiento, el ámbito del talento humano, el acercamiento a una gestión que tenga como objetivo el análisis y la aplicación de competencias, para que cada profesional tenga una meta a alcanzar dentro de la organización y con ello un crecimiento competitivo, profesional y personal.
- ❖ Es muy generalizada la idea de que el psicólogo se encarga de los pacientes con necesidad de atención mental (en el caso de instituciones de salud mental), del talento humano (en el caso de instituciones empresariales) y del Dobe (en el caso de instituciones educativas). Se hace necesario, por tanto, que las instituciones tengan conocimiento de las competencias que los psicólogos pueden desempeñar dentro de la organización, como una forma de direccionar funciones al profesional capacitado para ello.
- ❖ Es muy importante tomar en cuenta que la instrucción académica de cada profesional, antes y después de su titulación, permitirán una mayor y mejor inserción laboral, ya que se convierte en una oportunidad de adquirir otros perfiles alternativos que en muchas instituciones se manejan o se están requiriendo. Es así que se recomienda a las instituciones educativas una revisión del pensum académico en la carrera de Psicología para que los nuevos profesionales desarrollen otras actividades que puedan mejorar la salud mental de los clientes que estén bajo su responsabilidad y muchos otros que indirectamente la estén requiriendo.
- ❖ A partir de esta investigación los estudiantes pueden analizar las oportunidades laborales que se tienen de acuerdo a las competencias obtenidas a nivel académico, y si son coincidentes con la expectativa y las posibilidades de desarrollo de competencias profesionales que las instituciones a nivel nacional puedan requerir del psicólogo.
- ❖ Las competencias representan una herramienta que puede contribuir en forma significativa a la gestión del recurso humano, pero debe ser estudiada, analizada, implementada y evaluada a través de procedimientos y técnicas de un manejo

adecuado de recursos humanos, sin dejar de lado el apoyo que deben mostrar los directivos de la organización. Es necesaria la socialización de medidas que mejoren el desempeño del trabajo de los colaboradores, con lo que se logra por tanto los objetivos de la institución.

- ❖ Se hace necesario también una actualización permanente y un plan integrador y multiplicador de sociedad – entidad educativa – profesional para que estas alternativas de formación y superación profesional pueda llegar a la mayoría de la población de egresados de Psicología para que su aporte sea eficaz y eficiente. Se recomiendan talleres o foros en los que se muestren las competencias que son necesarias para que el psicólogo se desenvuelva en el campo laboral. Este manejo de la información puede replegarse a diferentes carreras universitarias.

9. BIBLIOGRAFIA

- Alonso, J. *Diez opciones de futuro para los psicólogos*. (2010). Recuperado 6 de Agosto del 2011, de <http://www.jralonso.es/2010/05/26/diez-opciones-de-futuro-para-los-psicologos>
- Benítez, J. *Competencias: enfoques y clasificación*. (2007). Recuperado 25 de Julio del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>
- Benítez, L., Zapata, L. *La Psicología en el Perú: Formación académica y ejercicio profesional*. (2009). Recuperado 10 de Agosto del 2011, de <http://www.psicolatina.org/17/peru.html>
- Castellanos, J. R., Castellanos C. A. *Las competencias laborales y la gestión de desempeño. Análisis y procesos*. (2010). Recuperado 8 de Agosto del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>
- *Centro de Psicología Aaron Beck: ¿Qué es un psicólogo?*. (s.f.). Recuperado 30 de Julio del 2011, de <http://www.cpaaronbeck.com/psicologos-granada/psicologo.html>
- Combariza, H. *Competencias: hilo conductor del desarrollo humano en la empresa*. (2010). Recuperado 1 de Agosto del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>
- Chaves, A., Noguera, M. (2008). *La inserción laboral de los titulados en Psicología. Un estudio de los graduados en cinco promociones consecutivas*. Recuperado 25 de Julio del 2011, de Universidad Ramón Llull, sitio Web: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9105.pdf>
- De la Fuente, J., Justicia, F., Casanova, P., Trianes, M. (2003). *Percepción sobre la construcción de competencias académicas y profesionales en Psicólogos*. Recuperado 6 de Agosto del 2011, de Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas, sitio Web: http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/5/.../Art_5_57.pdf
- *DeFinanzas: Concepto de Trabajo*. (s.f.). Recuperado 30 de Julio del 2011, de <http://www.definanzas.com/2009/06/03/concepto-de-trabajo/>
- *El Prisma: Concepto de Organización*. (s.f.). Recuperado 6 de Julio del 2011, de http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/organización
- *Eroski Consumer: Por qué, cuándo y para qué acudir al psicólogo*. (s.f.). Recuperado 30 de Julio del 2011, de <http://www.revista.consumer.es/web/es/20020301/interiormente/38494.php>

- Escalona, E. (2006). *Relación salud-trabajo y desarrollo social: Visión particular en los trabajadores de la educación*. Recuperado 1 de Agosto del 2011, de Instituto de Altos Estudios de Salud Pública "Arnoldo Gabaldón", sitio web:http://www.socwatch.org.uy/es/informelImpreso/pdfs/rankinggenero2004_es.pdf.
- *Gestión por Competencias*. (s.f.). Recuperado 10 de Agosto del 2011, de <http://www.empresario.com.co/executive/gestion.html>
- *Infocop: La Psicología en alza*. (2008). Recuperado 12 de Agosto del 2011, de: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=1848
- Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional: Sub-dirección Técnica (1999). *Manual de procedimiento metodológico para el desarrollo y normalización de competencias laborales*. Recuperado 15 de Julio del 2011, de Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, sitio Web: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/id_nor/infot6/v.htm
- Lanuque, A. *Competencias*. (2007). Recuperado 25 de Julio del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>
- *Las competencias: un nuevo reto para las organizaciones*. (s.f.). Recuperado 29 de Julio del 2011, de <http://www.soyentrepreneur.com/las-competencias:-un-nuevo-reto-para-las-organizaciones.html>
- Mora, C. *La importancia de las competencias*. (2009). Recuperado 30 de Julio del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>
- Morales, O. *gestión de recursos humanos basada en competencias*. (2008). Recuperado 12 de Agosto del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo* (6ª. ed.). México: Thompson Learnig.
- Orellana., O., García, L., Sarria, C., Morocho, J., Herrera, E., et al. (2007). *Perfil profesional de competencias del psicólogo sanmarquino*. Recuperado 5 de Agosto del 2011, de Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sitio Web: <http://www.unmsm.edu.pe/occaa/articulos/competencias.pdf>
- Pacenza, M. (2001). *Tipología de la Inserción laboral de los psicólogos: Campo, Estrategias y prácticas laborales*. Recuperado 9 de Julio del 2011, de

Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, sitio Web:
<http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/Pacenza.pdf>

- Penna, F., De Andrea N., Ballari, B. (2008). *La formación en Psicología desde las políticas del Mercosur*. Recuperado 1 de Agosto del 2011, de Universidad Nacional de San Luis, sitio Web:
http://www.psicopol.unsl.edu.ar/julio2008_notas8.pdf
- *Psicología y Empresa: ¿Qué son las competencias laborales?*. (2010). Recuperado 13 de Julio del 2011, de <http://www.psicologiayempresa.com/%C2%BFque-son-las-competencias-laborales.html>
- Red-Psi: ¿Qué hace un psicólogo? (s.f.). Recuperado 5 de Agosto del 2011, de <http://www.red-psi.org/psicologo.php>
- Rodríguez Fernández, A. (2001). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, F., Herrera, K., Páez, J. *Competencias laborales: procedimientos para su gestión estratégica*. (2009). Recuperado 1 de Agosto del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>
- Rojas, W. *Introducción a la gestión de recursos humanos por competencias*. (2009). Recuperado 10 de Agosto del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>
- Salazar, A., Maggiorani, R. *Estructuras organizativas y tipos de organigramas*. (2005). Recuperado 1 de Agosto del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/ger/estorgorg.htm>
- Thompson, I. *Tipos de Organización*. (2007). Recuperado 18 de Julio del 2011, de <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-organizaciones.html>
- Torres, J. *Apuntes de gestión del Capital Humano en la Organización*. (2011). Recuperado 10 de Agosto del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>
- Valle Cabrera, R. (2004). *La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos* (2ª. ed.). Madrid: Pearson Prentice Hall.

10. ANEXOS