

*Programa de Graduación*



**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 AMBITOS DE SALUD MENTAL, EMPRESARIAL Y  
EDUCATIVO EN EL ECUADOR”***

INVESTIGACIÓN PREVIA A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**Autora:** Mónica Cesilia Flores Cumbal

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

**Tutor de Tesis:** Lic. Pablo Antonio Galarza ordoñez

**CENTRO UNIVERSITARIO:** Quito  
Quito - Ecuador

Mayo – Octubre 2011

## **CERTIFICACIÓN**

Lcdo. Pablo Galarza

**TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO**

CERTIFICA:

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

.....

Lcdo. Pablo Galarza

Nº de Cédula

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

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

“Yo, MÓNICA CESILIA FLORES CUMBAL, 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 de la propiedad de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis/trabajos de grado que se realizan a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

.....  
Mónica Cesilia Flores Cumbal  
C.I. 180222631 – 4

## **AUTORÍA**

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

.....  
Mónica Cesilia Flores Cumbal  
C.I. 180222631 – 4

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja donde me impartieron los valores de enseñanza, sabiduría, conocimiento y ciencia.

A mi esposo e hijos por darme todo su apoyo y quererme sobre todas las cosas.

A mi familia especialmente a mi hermano Paúl, quién me apoyó en todos los momentos buenos y malos de mi carrera.

A mí querido tutor Lcdo.; Pablo Galarza por su ayuda, quien me colaboró en la elaboración de mi tesis.

A mi gran amiga Lic.: Karina Villa a quien admiro por su desinteresada e incondicional ayuda .

A todas las instituciones donde me brindaron la oportunidad de ampliar mis conocimientos y cumplir con mis metas, formando en mí la más noble de las profesiones.

Siguiendo los pasos de Jesús, mi razón de seguir ésta profesión ha sido ayudar y servir a los seres humanos, más que trabajar para ganarme la vida.

## DEDICATORIA

Mi tesis dedico con todo mi amor y cariño:

A ti mi amado Dios, y Virgencita del Quinche por el inmenso amor que me dan, por ser quienes están a mi lado bendiciéndome en todo momento, dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y regalarme una maravillosa familia.

A ti Papa Juan Pablo Segundo quien a mi edad, me regalaste un granito de tu sabiduría para entender y comprender todos los conocimientos

Con mucho amor a mi hijo Rodny, a mi esposo Rodrigo y a toda mi familia por creer en mí, por su abnegación, dedicación y sacrificio por ellos y para ellos, que hicieron posible la feliz culminación de mi carrera profesional.

## INDICE DE CONTENIDOS

pág.

### PRELIMINARES

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de Cesión de Derechos de Tesis de Grado .....	iii
Autoría.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria .....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vi
Lista de Tablas .....	xii
Lista de Gráficos.....	xiv

### CUERPO DEL INFORME

Resumen .....	3
Introducción .....	2
Objetivos de la Investigación .....	4

### MARCO TEÓRICO

<b>CAPÍTULO I: EL TRABAJO.....</b>	<b>6</b>
1.1 Definición de Trabajo.....	6
1.1.1 ¿Qué es el trabajo?.....	6
1.1.2 ¿Por qué nace el trabajo? Antecedentes.....	7
1.2 Mercados de trabajo.....	8
1.2.1 Mercado laboral primario.....	8
1.2.2 Mercado laboral secundario.....	9
1.3 Áreas o Campos de la Psicología.....	10
1.3.1 El mundo industrial.....	10
1.3.2 La clínica psicológica.....	10
1.3.3 En el campo de la educación.....	10
1.3.4 La psicología social.....	10

1.4 Estabilidad laboral en el Trabajo.....	11
1.5 Visión Social y Económica del Trabajo.....	12
1.5.1 La Revolución Tecnológica.....	13
1.6 La Inserción Laboral.....	13
1.6.1- Capacitación y formación profesional.....	15
1.7 La Organización.....	16
1.7.1 Definición de Organización.....	16
1.7.2 Importancia de la Organización.....	16
1.7.3 Teorías de la Organización.....	16
1.7.3.1- Teoría Clásica.....	16
1.7.3.2.- Teoría Neoclásica.....	17
1.7.3.3.- Teoría de Sistemas.....	17
1.8 Tipos de Organización.....	18
1.8.1 La organización Informal.....	18
1.8.2 Organización formal.....	18
<b>CAPÍTULO II: LAS COMPETENCIAS.....</b>	<b>19</b>
2.1 ¿Qué son las Competencias?.....	19
2.2 Las Competencias en la Organización.....	19
2.3 Tipos de Competencia.....	20
2.3.1 Competencia en el puesto de trabajo (job).....	20
2.3.2 Competencia ocupacional/profesional.....	20
2.3.3 Competencias genéricas.....	21
2.3.4 Meta-competencias.....	21
2.3.5 Competencias básicas.....	21
2.3.6 Competencias de empleabilidad.....	21
2.3.7 Competencias interpersonales, organizacionales o sociales.....	21
2.3.8 Competencias técnicas o específicas.....	21
2.3.9 Competencias sistémicas.....	21
2.3.10-Competencias tecnológicas.....	21
2.4 Gestión por competencias.....	22
<b>CAPÍTULO III EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES.....</b>	<b>23</b>
3.1 El Psicólogo.....	23
3.2 Formación Académica del Psicólogo: Clínica, Educativa y Organizacional.....	24
3.2.1-Modelos de formación funcionales.....	24
3.2.2- Formación Académica Clínica.....	26



3.2.3 Formación Académica Educativa.....	27
3.2.4 Formación Académica del Psicólogo organizacional.....	28
3.3 Competencias Adquiridas Académicamente por el Psicólogo.....	29
3.3.1 Competencias del Psicólogo Clínico.....	29
3.3.2 Competencias del Psicólogo Educativo.....	29
3.3.3 Competencias del Psicólogo Organizacional.....	29
3.4 Nichos Laborales: Nichos Laborales Actuales y Nuevos.....	30
3.4.1 Nichos Laborales Actuales.....	30
3.4.1.1- Psicología Escolar: .....	30
3.4.1.2-Psicología Social y Comunitaria.....	30
3.4.1.3-Psicología Experimental.....	30
3.4.1.4 Recursos Humanos y Psicología de las Organizaciones.....	30
3.4.1.5 Psicólogos Clínicos.....	31
3.4.2 Nuevos Nichos Laborales.....	31
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>33</b>
Diseño de la Investigación .....	33
Población .....	35
Grupo de Estudio.....	36
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	36
Técnicas.....	36
Instrumento .....	36
Cuestionario.....	36
Preguntas Abiertas.....	36
Preguntas Cerradas.....	37
Elaboración de Instrumentos .....	38
Recolección de Información.....	38
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
Análisis de Datos.....	39
Presentación de Datos y Análisis Cualitativo.....	40
Instituciones de Salud Mental.....	41
Instituciones de Educativas.....	47
Instituciones de Empresariales.....	53
Instituciones de áreas Alternas.....	59

<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	64
Instituciones de Salud Mental.....	64
Instituciones de Educativas.....	68
Instituciones de Empresariales.....	72
Instituciones de áreas Alternas.....	76
Síntesis de la Investigación.....	80
Comparación con Otros Países.....	84
Discusión sobre Nuevos Nichos Laborales en el Ecuador.....	86
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	87
Conclusiones.....	87
Recomendaciones.....	89
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	91
<b>ANEXOS</b> .....	94

## LISTA DE TABLAS

<b>TABLA</b>	<b>Pág.</b>
<b>INSTITUCIONES DE SALUD MENTAL</b>	
1. Porque Si.....	41
2. Competencias Requeridas.....	42
3. Necesidad del Psicólogo.....	43
4. Profesionales con Competencias Señaladas .....	44
5. Psicólogos dentro de la Institución.....	45
6. Necesidades de Formación del Psicólogo .....	46
<b>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	
7. Porque Si.....	47
8. Competencias Requeridas.....	48

9. Necesidad del Psicólogo.....	49
10. Profesionales con Competencias Señaladas .....	50
11. Psicólogos dentro de la Institución.....	51
12. Necesidades de Formación del Psicólogo .....	52

### **INSTITUCIONES EMPRESARIALES**

13. Porque SI.....	53
14. Competencias Requeridas.....	54
15. Necesidad del Psicólogo.....	55
16. Profesionales con Competencias Señaladas .....	56
17. Psicólogos dentro de la Institución.....	57
18. Necesidades de Formación del Psicólogo .....	58

### **INSTITUCIONES DE ÁREA ALTERNATIVAS**

19. Porque SI.....	59
20. Competencias Requeridas.....	60
21. Necesidad del Psicólogo.....	61
22. Psicólogos dentro de la Institución.....	62
23. Necesidades de Formación del Psicólogo .....	63

## **LISTA DE GRÁFICOS**

<b>GRÁFICO</b>	<b>Pág.</b>
<b>INSTITUCIONES DE SALUD MENTAL</b>	
1. Porque SI.....	41
2. Competencias Requeridas.....	42
3. Necesidad del Psicólogo.....	43
4. Profesionales con Competencias Señaladas .....	44
5. Psicólogos dentro de la Institución.....	45

6. Necesidades de Formación del Psicólogo .....	46
<b>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	
7. Porque SI.....	47
8. Competencias Requeridas.....	48
9. Necesidad del Psicólogo.....	49
10. Profesionales con Competencias Señaladas .....	50
11. Psicólogos dentro de la Institución.....	51
12. Necesidades de Formación del Psicólogo .....	52
<b>INSTITUCIONES EMPRESARIALES</b>	
13. Porque SI.....	53
14. Competencias Requeridas.....	54
15. Necesidad del Psicólogo.....	55
16. Profesionales con Competencias Señaladas .....	56
17. Psicólogos dentro de la Institución.....	57
18. Necesidades de Formación del Psicólogo .....	58
<b>INSTITUCIONES DE ÁREA ALTERNATIVAS</b>	
19. Porque SI.....	59
20. Competencias Requeridas.....	60
21. Necesidad del Psicólogo.....	61
22. Psicólogos dentro de la Institución.....	62
23. Necesidades de Formación del Psicólogo.....	63

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA****Modalidad Abierta y a Distancia****ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

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

**Autora: Mónica Cesilia Flores C.**

**Tutor: Lcdo. Pablo Galarza**

**Fecha: Mayo – Octubre 2011**

**RESUMEN**

El presente trabajo consistió en la investigación sobre la “Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos de salud mental, empresarial y educativo en el Ecuador”. Como primer paso tenemos la realización de las entrevistas en los diferentes institucionales sea públicas o privadas a nivel educativo, empresarial, de salud mental y alternativas, los datos fueron adquiridos a través de un instrumento como es la entrevista, dentro de las instituciones clínicas se seleccionaron aquellas que tenían un área de salud mental como: clínicas, hospitales, establecimientos psiquiátricos, etc., las instituciones educativas debían tener el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), en las instituciones empresariales se fundamentó en que tengan el departamento de recursos humanos y estas fueron: instituciones de bienes y servicios, bancarias e industrias encargadas de transformar la materia prima en productos, en el

área alternativa se seleccionaron: empresas públicas, ancianatos, clubes deportivos, bomberos, etc. la personas indicada para llenar la entrevista fue al director, gerente o dueño de la institución de las diferentes áreas, esta investigación fue no experimental, descriptiva, cualitativa y cuantitativa, luego realizamos el análisis estadístico e interpretación de los datos las cuales tenía 25 preguntas que pertenecían a 4 grupos de estudio diferentes, completamos la investigación con el marco teórico que son investigaciones científicas los cuales deben cumplir tres características como actualidad, calidad y coherencia.

La importancia del tema investigado radica en demostrar si existe necesidad de profesionales psicólogos en las instituciones ecuatorianas, que competencias deben tener estos profesionales, determinar si hay nichos de trabajo para ellos, y que formación requieren para ser competitivos en el tiempo actual.

El aporte de este proyecto es dar a conocer a los profesionales, estudiantes y centros educativos superiores especializados en psicología, sobre una visión más clara de las oportunidades de trabajo y los requerimientos de formación que necesitan tener los psicólogos para su desenvolvimiento profesional en el contexto laboral ecuatoriano.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación cuyo tema es “ Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial, y educativo, en el Ecuador”, tiene por objetivo analizar los nichos laborales de los psicólogos desde un abordaje teórico metodológico que toma en cuenta los aspectos estructurales: el marco de las restricciones económicas y sociales actuales que han producido efectos en el mercado de trabajo y en el tipo de ocupaciones logradas por los egresados del nivel superior en general.

Es importante resaltar también, la expansión educativa que se produjo en el conjunto de las universidades en la década del 2010, la tasa de matriculación pasó en ese período de un 13% a un 19% en el 2010. El aumento de la población con educación superior fue mayor a la expansión del mercado de trabajo. El mejoramiento

del nivel educativo no redundó en una mejor calidad de los puestos de trabajo obtenidos por los más educados. (Rossi, 2010)

Las determinaciones del contexto: el cambio de paradigmas productivos, la crisis del modelo de acumulación mercado internista, las restricciones económicas, las políticas aperturistas neoliberales impuestas en la región bajo el consenso de Washington, y la crisis económica que surgió a nivel mundial especialmente a nivel de los países europeos entre ellos España e Italia, debido al desfinanciamiento de los fondos estatales producido por endeudamientos desmedidos del sector privado, cuyas consecuencias también se sintieron en Latinoamérica por tanto también en Ecuador, ya que acarrearón un proceso de desindustrialización y concentración que afectó fundamentalmente a las pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores. (Vilanova, 2011).

Entre octubre del 2009 y octubre de 2010 se ha elevado la tasa de desempleo, en el conjunto de las áreas urbanas del país, de un 6% a un 9.3%, la tasa de empleo se mantiene en forma estable cerca de un 40% y el PBI crece a un promedio de 8% anual. (Rossi, 2010)

Ecuador también se ha visto afectado indirectamente por la crisis económica mundial que actualmente sume en la desesperación a los países europeos como España e Italia, así como a Estados Unidos, puesto que en ellos se encuentran la mayor parte de los migrantes latinoamericanos y en un gran porcentaje ecuatorianos, que eran quienes mandaban sus giros en euros o dólares que constituyeron por mucho tiempo en la segunda remesa económica del país, motor fundamental que activaba a la mayor parte de los sectores productivos del país, por lo tanto, propiciaban fuentes de trabajo en todas las áreas: empresarial, educativo, de salud, etc., en las cuales también se desenvuelven los psicólogos de acuerdo a su especialidad.

El diseño de investigación está conformado por una parte bibliográfica documental y otra de campo, la misma que se aplicó empleando como población a instituciones de salud, educativas, empresariales y alternativas, cuyo grupo de estudio se centró en una autoridad administrativa encargada del contrato de personal, por institución: rector, vicerrector, director, gerente, etc. según el área y se realizó mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario.

Es así que esta investigación se centró en responder a cuatro preguntas esenciales: 1) Necesidad de los psicólogos en diferentes campos; 2) Competencias requeridas de los psicólogos; 3) Nichos laborales de mayor apertura para los psicólogos; 4) Necesidades de formación de los psicólogos para ser competitivos en diferentes áreas. Cuyas respuestas sirvieron de base para establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones que prácticamente constituyen el fruto de esta investigación, ya que demuestran el cumplimiento de los objetivos planteados.

El presente trabajo de investigación fue diseñado según el esquema aprobado por la Escuela de Psicología en su modalidad de estudios a distancia de la Universidad Particular de Loja y que está constituido por las siguientes partes:

**PRELIMINARES:** Portada y Carátula del Informe de Tesis.- Certificación.- Acta de Cesión de Derechos de Tesis de Grado.- Autoría.- Agradecimiento.- Dedicatoria.- Índice General: Lista de Tablas.- Lista de Gráficos.

**CUERPO DEL INFORME:** Resumen.- Introducción.- Marco Teórico.- Metodología.- Resultados Obtenidos.- Discusión de Resultados.- Conclusiones y Recomendaciones.- Bibliografía.- Anexos.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL:**

- Identificar las competencias de los Psicólogos requeridas por las organizaciones del Ecuador en el ámbito clínico, empresarial, y educativo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones.



- Conocer las competencias requeridas por las organizaciones para los psicólogos.
- Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.
- Conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

## CAPITULO I

### 1. EL TRABAJO

#### 1.1 Definición de Trabajo

##### 1.1.1 ¿Qué es el trabajo?

La definición de trabajo más aceptada es el intercambio de servicios laborales por un pago, refleja con claridad un punto de vista económico. El trabajo también tiene un significado psicológico, dándonos una fuente de identidad y unión con otros individuos, además de ser una fuente de logro personal. El trabajo también tiene el efecto de proporcionar un ritmo temporal a nuestra vida.

Nuestro trabajo nos da nuestra estructura de tiempo: cuándo tenemos que salir a trabajar y cuándo salimos del trabajo para realizar otras actividades. Por último el trabajo proporciona incluso una explicación filosófica de nuestra misión en la vida: obtener significado y dar servicio a otros. (Muchinsky. M. Paúl, octava edición pág. 347)

El trabajo y el nivel ocupacional de una persona desempeñan un papel crítico en el sentido de identidad, autoestima y bienestar psicológico de un individuo. El trabajo es la característica central y definitoria de la vida para la mayoría de los individuos el trabajo puede tener valor intrínseco, valor instrumental o ambos. El valor intrínseco del trabajo es aquel que un individuo encuentra al desempeñar un trabajo, por él y para él. El valor instrumental del trabajo radica en lo que proporciona para satisfacer las necesidades de la vida y en que sirve como canal para los talentos, capacidades y conocimientos del individuo. (Muchinsky. M. Paúl octava edición pág. 346)

El trabajo no es solamente un medio para producir bienes o riquezas, sino también para producir un bienestar emocional, es el motor que crea al hombre, lo desarrolla, impulsa sus habilidades y capacidades, su inteligencia, así como su cultura. El trabajo es realizado por el ser humano a cambio de un salario, indispensable para satisfacer sus necesidades básicas de supervivencia.

### **1.1.2 ¿Por qué nace el trabajo? Antecedentes**

¿Por qué trabajan las personas? Esta pregunta aparentemente simple ha sido debatida por siglos desde muchas perspectivas, incluyendo religión, economía, psicología y filosofía. Alguna doctrina religiosa enseñaba que el trabajo era una forma de castigo por nuestro pecado original, El trabajo era una obligación o deber hacia la construcción del reino de Dios. Por tanto el trabajo era bueno y el trabajo duro aún mejor. El trabajo era noble debido a su naturaleza exigente y a que es una penuria que fortalece nuestro carácter .Las enseñanzas religiosas también enfatizaban el trabajo como un medio de controlar y restringir nuestras pasiones la falta de trabajo, u ociosidad , fomenta impulsos malsanos, los cuales nos desvían de búsquedas más admirables. Por tanto el trabajo se considera como un proceso arduo, lleno deliberadamente de penurias, un medio para facilitar nuestro desarrollo personal. (Muchinsky. M. Paúl, octava edición pág. 347)

Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Tomando en cuenta que tienen distintos puntos de vista con respecto a lo antes expuesto vamos a considerar el aspecto religioso, que en tiempo antiguo se consideraba que era un castigo por nuestro pecado original, mientras mayor esfuerzo requería más fácil era llegar al reino de Dios por lo tanto se debe decir que el trabajo ha creado al propio hombre.

La organización social del trabajo ha experimentado infinidad de cambios desde la época en que Estados Unidos fue fundado. En el siglo xix, la mayoría de los bienes eran producidos por artesanos. Aun cuando trabajaban para otra persona, por lo regular se les pagaba por producto (una pieza), no por hora y así podían decidir su propio horario y poner su propio ritmo. Es necesario señalar que eran muy experimentados y difíciles de remplazar, por lo que los patronos (y clientes) tenían que tratarlos con respeto

La industrialización reemplazó la destreza tradicional mediante máquinas, trabajo con pocas habilidades y gerentes. ¿Cómo afectó esto al obrero y a la experiencia laboral? Antes de la revolución industrial la habilidad se adquiría a través de los años de aprendizaje, los trabajos en la fábricas podían aprenderse en unas semanas (de hecho, muchas tareas fueron realizadas por niños), significando que los obreros perdieron su poder de demanda si exigían mejores sueldos o condiciones de trabajo o se negaban a trabajar siete días a la semana o diez horas al día eran reemplazados rápidamente. Los trabajos en fábrica dieron al obrero poca o ninguna oportunidad para la creatividad. De esta manera la industrialización reemplazó al trabajo experimentado con trabajos de poca habilidad. (Galles R.; Levine A., sexta edición, pág.595)

El trabajo se inicia hace muchos siglos, de forma artesanal, donde los obreros eran tratados con mucho respeto, pero al llegar la era de la industrialización la mano de obra artesanal fue reemplazada por las maquinas tecnológicas las cuales realizaban el trabajo con una sola persona, siendo necesario capacitar a los empleados para manejar las mismas, quedando muchas personas en la desocupación transformando el trabajo artesanal en trabajo industrial.

## **1.2 Mercados de trabajo**

Varios científicos sociales (Dustert, 1988; Kasarda, 1989, Wilson 19879) piensan que el avance en la industrialización ha creado dos mercados de trabajo separados en las naciones capitalistas.

- Mercado laboral primario
- Mercado laboral secundario

### **1.2.1 Mercado laboral primario**

El mercado primario está compuesto de trabajadores de grandes corporaciones, sindicatos, ocupaciones experimentadas (como plomería), agencias

gubernamentales y profesionistas. El empleo en el mercado primario ofrece sueldos relativamente altos, buenas condiciones de trabajo, seguridad y oportunidades para ascender. El trabajador común tiene habilidades y/o educación avanzada.

Los trabajos primarios (por ejemplo ayudante de relaciones públicas, representante de ventas o aprendiz ejecutivo) ofrece una alta probabilidad de avance, frecuentes evaluaciones y promociones de ascenso, oportunidades de dominar y usar nuevas habilidades, y un alto nivel de desafío y la posibilidad de subir a un alto nivel de dirección (Galles R.; Levine A., sexta edición, pág.596, 597)

En este tipo de mercado están agrupadas organizaciones o sindicatos de profesionales, en definitiva los mismos que alcanzan altas remuneraciones debido a su nivel de capacitación, a la vez que perciben ascensos, compensaciones, incentivos laborales etc.

Haciendo referencia a este mercado de trabajo el Psicólogo podría cumplir con la función de empleado público o privado amparado en contratos laborales, obteniendo todos los beneficios que da la ley, también podría ser empleador cuando se desempeñare en la clase de trabajador por cuenta propia o autoempleo

### **1.2.2 Mercado laboral secundario**

Está integrado por obreros de fábricas locales, pequeños negocios (como bienes raíces y agencias de viajes), empresas de servicios personales (como centros de salud y establecimientos de comida rápida), y granjas no familiares

El empleo en el mercado secundario es temporal e inestable, los sueldos son bajos y las condiciones de trabajo son pobres, y hay pocas, si las hay, oportunidades de progresar.

Los trabajadores secundarios (por ejemplo capturista de datos, recepcionista o conserje) están caracterizados por oportunidades limitadas de avance, largos lapsos de tiempo entre evaluaciones y promociones, tareas sin retos y pocas oportunidades de dominar nuevas habilidades, además, en la mayoría de las corporaciones es raro para un individuo cambiar de categoría. (Galles R.; Levine A., sexta edición, pág.596, 597)

En este sector laboral es todo lo contrario del antes mencionado, puesto que el ámbito no exige preparación académica, además es reducido, inestable, sin aspiraciones de ascensos ni oportunidades.

### **1.3 Áreas o Campos de la Psicología**

**1.3.1 El mundo industrial**, en el que especialidades como la psicología industrial, psicología de las organizaciones o de recursos humanos trabajan al servicio del mundo del trabajo aportando conocimientos psicológicos desde la psicología social.

**1.3.2 La clínica psicológica**, en la que la terapia cognitivo conductual trabaja sobre técnicas de tratamiento de los problemas individuales, familiares o grupales, generando un cuerpo de procedimientos aplicados a estos tratamientos pero también a la prevención de psicopatología de sujetos de alto riesgos o la promoción de salud mental de ajustes en escolares o usuarios de otras agencias de salud comunitarias

**1.3.3 En el campo de la educación**, en el que una de las tareas en la que se aplica la psicología es el diagnóstico y resolución de problemas en los escolares atendiendo tanto la problemática psicológica que presentarán por influencias constitucionales o heredadas como la generada en ambiente escolar por ejemplo fracaso escolar, indisciplina, aislamiento o rechazo de los compañeros, ansiedad, agresividad entre alumnos, etc. (Trianes. M.; Gallardo. J., Coordinadores, pág.30)

**1.3.4 La psicología social**, es el estudio de cómo los pensamientos, sentimientos y acciones de la gente se ven afectados por los demás. Los psicólogos sociales se concentran en factores tan variados como la agresividad, el cariño y el amor humano, persuasión y la conformidad a las normas. (Feldman. R. cuarta edición Pág10)

Son variadas las empresas donde puede incorporarse el psicólogo a los campos profesionales laborales relacionados con las áreas: Educativa, Salud, Social Comunitaria, Organización, Producción etc. Realizando las funciones de: Evaluación psicológica de la conducta, con fines de caracterización, comprensión, explicación y

toma de decisiones, promoción de la calidad de vida, prevención de alteraciones del comportamiento humano y en casos específicos llevando a la práctica terapias y técnicas para lograr el objetivo planteado.

#### **1.4 Estabilidad laboral en el Trabajo**

Por estabilidad laboral se entiende tener derecho a un trabajo seguro permanente, de no incurrir en faltas previamente determinadas en la ley y como retribución debe tener derecho a un sueldo. La estabilidad laboral significa tener un nombramiento que le permita a una persona, tener seguro social, vacaciones y demás beneficios, lo cual es loable y todo ser humano debería tenerlo. La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados, expertos, integrados con la institución, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral. El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios del empleador, provocando inseguridades y problemas al empleado, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La Carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28 proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica. Un organismo o entidad, sea ésta pública o privada debe asegurar a sus subordinados, un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir la administración debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente, otorgándoles capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales acomodadas, entre otros puntos, temas que son importantes a la hora de evaluar el trabajo, la producción que están llevando a cabo los individuos dentro de una organización. (Tipán R, 2009 La estabilidad de directivos de planteles educativos

públicos en el Ecuador) <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/973/1/T715-MDE-Reinoso-La%20estabilidad%20de%20directivos.pdf>

Estabilidad laboral quiere decir que un empleado sea cual fuese su ocupación debe tener un contrato de trabajo, ya sea a nivel público o privado, al tener esto percibe todos los beneficios que le otorga la ley, y también todas las obligaciones que el patrono requiere del empleado, aumentado la productividad de la empresa y por ende una buena relación y satisfacción física -emocional entre el patrono y el empleado.

### **1.5 Visión Social y Económica del Trabajo**

La sociología laboral se enfoca en las maneras en que la tecnología y la estructura orgánica forman el comportamiento, actitudes y experiencias; también analiza los procesos sociales que determinan quien trabaja, qué tipo de trabajo se realiza y qué premios se dan en las relaciones laborales. (Galles R.; Levine A., sexta edición, pág.595)

Las personas no solo trabajan para ganarse la vida sino también para mantener o reforzar su identidad, personal y estatus social. El trabajo también juega un papel importante en la vida social no solo nos da la oportunidad de conocer personas sino también proporciona una base para las relaciones (compañeros editores, instructores de esquí o mecánicos de automóvil tienen mucho en común). (Galles R.; Levine A., sexta edición, pág.599)

La visión de una perspectiva económica es que el trabajo nos proporciona los recursos financieros para sostener la vida y la aspiración de mejorar la calidad de nuestra vida material (Muchinsky. M. Paúl octava edición pág. 347)

Entre la visión social del trabajo encontramos que cada una de las personas busca un empleo, con el fin de obtener nuevas oportunidades de socialización y relaciones laborales, comprendiendo las actitudes y comportamientos de las demás personas mientras que la visión económica sería que todos y cada una de las personas buscan un empleo con el fin de subsistir aplacando las necesidades económicas del diario vivir.



### **1.5.1 La Revolución Tecnológica**

Uno de los aspectos de la computación que ha causado más controversia es la automatización; es decir, el control tecnológico de la producción que minimiza la necesidad de trabajadores humanos. La automatización invierte la relación tradicional entre los humanos y las herramientas. En el pasado, las herramientas eran un accesorio para la labor y creatividad humana. En contraste, en la fábrica u oficina automatización, los seres se transforman en accesorios de las maquinas. (Galles R.; Levine A., sexta edición, pág.601

No menos importante ha sido el impacto del cambio tecnológico en el mercado laboral. Al tiempo que aumenta el desempleo en los sectores tradicionales de la economía que han sido sometidos a reestructuraciones técnicas, se incrementa la oferta de nuevos empleos en actividades asociadas con las nuevas tecnologías. Los empleos del futuro estarán ligados a conceptos como organizar y gerenciar; aconsejar y asesorar; investigar y desarrollar; educar y concientizar; proteger el medio ambiente y aplicar eficientemente las normas del derecho. La fuerza de trabajo del futuro será altamente calificada, todo este proceso cambiará radicalmente los hábitos de las personas, así como el contenido de sus necesidades.

### **1.6 la Inserción Laboral**

En vista de que para la inmensa mayoría de la población el trabajo es la principal fuente de ingresos, problemas estructurales de inserción laboral constituyen sobre todo en un contexto caracterizado por la ausencia de amplias redes de protección social un componente clave de la vulnerabilidad social que se puede caracterizar como Vulnerabilidad laboral. Ella no afecta a las personas al azar dado que al analizar el mercado de trabajo se constata una regularidad con que ciertos grupos muestran peores indicadores que otros. En el sentido de la definición citada, la vulnerabilidad laboral consistiría en que a causa de las carencias de sus activos (conocimientos, habilidades, experiencia, acceso a capital, etc.), estos grupos no tienen acceso a actividades y oportunidades laborales que les facilitarían los ingresos para mejorar significativamente sus condiciones de vida. Sin embargo, cabe señalar

que las oportunidades laborales no son fijas, y el desarrollo de los activos de los grupos vulnerables puede contribuir a ampliar la estructura de oportunidades. Esta idea se puede ilustrar con las dos perspectivas opuestas, pero complementarias con que se suele analizarla relación entre la producción de bienes y servicios por un lado y el trabajo y empleo por el otro. El análisis de la inserción laboral muestra que ciertas categorías de ocupación, a saber el trabajo por cuenta propia (no profesional o técnico), el trabajo familiar no remunerado, el servicio doméstico y el trabajo asalariado en una microempresa, muestran consistentemente indicadores de inserción desfavorables en comparación con otras categorías, por lo que es relevante el análisis.

Para este proyecto se definió como grupos vulnerables a los jóvenes (de ambos sexo) y las mujeres (de cualquier edad en el rango de la edad de trabajar) de bajos niveles de educación. Sin embargo, para poder trabajar con colectivos claramente definidos y por razones de comparabilidad en este trabajo se trabaja con estos dos colectivos vulnerables, los jóvenes de ambos sexos y las mujeres en edad de trabajar con bajos niveles de educación, colectivos que en todos los países registran consistentemente malos indicadores de inserción laboral.

Por otra parte, la juventud es sumamente heterogénea y hay una elevada desigualdad tanto respecto a las oportunidades de inserción inicial como respecto a las trayectorias posteriores. Estas desigualdades típicamente están relacionadas con factores como el nivel educativo, el sexo, el hogar de origen, el grupo étnico y la brecha entre el campo y la ciudad. (J Weller, 2009, El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables, Vulnerabilidad y grupos vulnerables, párrafo 2)

La inserción laboral depende de muchos factores ; como conocimiento, habilidades, experiencias, edad, sexo, raza y lugar de procedencias, tomando en cuenta el conocimiento depende de cuánto se ha capacitado una persona accederá fácilmente a una inserción laboral, en la cual deberá desplegar sus habilidades para poder mantener su cupo de trabajo , conforme pasa el tiempo, al llegar a una edad límite esta inserción se verá disminuida, otro de los factores es el sexo, puesto que hay lugares donde todavía existe el predominio masculino, además muchas empresas denigran a las personas por su raza y lugar de procedencia, de acuerdo a la época en que vivimos y al código vigente de trabajo deberíamos obviar todos estos obstáculos con el fin de valorar a las personas y éstas accedan fácilmente a un trabajo.

### **1.6.1- Capacitación y formación profesional**

Generalmente se reconoce que el desarrollo de conocimientos y habilidades relevantes para el mundo laboral es un mecanismo clave para posibilitar la inserción laboral de los grupos vulnerables. Mediante este tipo de programas se busca mejorar las competencias laborales de los grupos vulnerables y así mejorar su empleabilidad. Se espera que a medida que aumenten sus competencias, se facilite la transición de la inactividad a la actividad en el mundo laboral, se mejora la productividad de los individuos quienes obtendrían empleos de mayor remuneración, lo que finalmente influiría positivamente en sus condiciones de vida.

En el centro de las actividades de formación y capacitación se encuentran los Institutos de formación Profesional Cabe señalar que en todos los países, en las décadas recientes, surgieron un gran número de otros oferentes de capacitación. Este mecanismo es, sobre todo, importante en vista de la significativa proporción de jóvenes que estudian y trabajan o estudian y buscan empleo La capacitación tradicional comprende una serie de cursos que permiten la transferencia de conocimiento y destrezas para la realización de un determinado oficio, mientras que la capacitación por competencias enfatiza la transferencia de habilidades y capacidades aplicables a distintas circunstancias y adaptables al cambio. (J Weller, 2009, El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables, Vulnerabilidad y grupos vulnerables, párrafo 2)

La capacitación y formación profesional es la base de conocimientos y habilidades que adquieren las personas para buscar un empleo, donde se reflejen los mismos, disminuyendo el desempleo, por lo tanto es necesario que la persona se capacite con el fin de tener mayor remuneración y a la vez posibilidades de desarrollo social y económica, en la actualidad hay diversidad de establecimientos que ofrecen capacitaciones en distintas áreas brindando facilidades de horarios de acuerdo a las necesidades de la sociedad y así facilitar el acceso a un trabajo.

## 1.7 La Organización

### 1.7.1 Definición de Organización

Organización es un grupo coordinado de personas que desempeñan tareas para producir bienes o servicios conocidas de manera coloquial como compañías. (Muchinsky. P., octava edición, pág. 250)

Una persona en una organización debe estar sujeta a un conjunto de normas y reglas, que regularicen su comportamiento para un mejor desenvolvimiento dentro de la empresa, del mismo modo se adquiere rangos con el fin de realizar el trabajo, pues en toda organización debe haber quien planifica y quien ejecuta el mismo .

### 1.7.2 Importancia de la Organización

Es probable que sea más fácil plantear porqué existen las organizaciones que definir que son. En su forma más simple, existe como vehículos para lograr metas y objetivos, es decir, las organizaciones son colectividades de partes que no pueden lograr sus metas en forma tan efectiva si operan por separado. .(Muchinsky. P. octava edición, pág. 250)

En la actualidad dentro de lo que es trabajo, la sociedad se ha visto en la necesidad de organizarse en núcleos laborales para alcanzar fines específicos, puesto que no necesariamente todas y cada una de las personas desarrollan las mismas habilidades, es por este motivo que es imprescindible la organización, dentro de esta debe diferenciarse claramente una pirámide de jerarquías que permitan cumplir los objetivos de las diferentes empresas.

### 1.7.3 Teorías de la Organización

**1.7.3.1- Teoría Clásica-** es una teoría elaborada a principios del siglo xx se centra sobre todo en las relaciones estructurales en las organizaciones. La teoría clásica

comienza con una declaración de los ingredientes básicos de cualquier organización y luego aborda cómo la organización estaría estructurada mejor para lograr sus objetivos. Hay cuatro componentes básicos en cualquier organización”

- Un sistema de actividades diferenciadas
- Personas
- Cooperación hacia una meta
- Autoridad.

**1.7.3.2.- Teoría Neoclásica**, nació en la década de 1950, pero sus orígenes se remontan a los hallazgos de los estudios Hawthorne. Se identificó con expertos que reconocieron las deficiencias en la escuela clásica del pensamiento. De hecho, el nombre clásico connota una modernización o actualización de la teoría original (clásica), a la vez que reconoce sus contribuciones.

**1.7.3.3.- Teoría de Sistemas**, es una teoría elaborada en la década de 1970 que describía a las organizaciones en función de componentes interdependientes que forman un sistema, está compuesta por cinco partes

- Individuos
- Organización formal
- Grupos pequeños
- Posición o estatus y rol o papel
- Escenario. (Muchinsky. P. octava edición, pág. 250, 252,253)

Dentro de una organización tenemos tres tipos de teorías que son Clásica, Neoclásica y de Sistemas, la primera inicia en el siglo xx , se puede decir que es el pilar fundamental de la organización, en vista que crearon matices y esquemas como los que a continuación se detalla como una autoridad, personas, actividades diferentes, y cumplir metas , a los cuales las siguientes teorías se adaptaron realizando cambios de acuerdo a las necesidades exigentes de la época para lograr un mejor desenvolvimiento dentro de la organización propiamente dicha.

## **1.8 Tipos de Organización**

### **1.8.1 La organización Informal**

Es una red de relaciones personales y sociales no establecida o requerida por la organización formal. Sino que surgen espontáneamente cuando las personas se asocian entre si. La organización informal otorga importancia prioritaria a las personas y sus relaciones, por lo tanto el poder informal se atribuye a una persona. (Newstrom. J. Duodécima edición, pág.278)

### **1.8.2 Organización formal**

Tienen una identidad pública y una meta que lograr, se clasifican por su duración en, temporales, se crean para llevar a cabo una tarea a corto plazo y después se desintegran, el otro tipo formal, es un grupo de trabajo más natural y duradero se forma cuando las personas regularmente realizan en conjunto ciertas tareas como parte de sus asignaciones laborales y se denomina equipo. (Newstrom. J. Duodécima edición, pág.277)

A través de los tiempos se ha desarrollado algunos tipos de organización, unos de tipo formal y otros de tipo informal que poco a poco se ha ido acoplado a la que vivimos en la actualidad .La estructura de la organización debe estar diseñada de manera que sea perfectamente claro para todos quien debe realizar determinada tarea y quien es responsable por determinados resultados; en esta forma se eliminan las dificultades que ocasiona la imprecisión en la asignación de responsabilidades y se logra un sistema de comunicación y de toma de decisiones mutuas que refleja y promueve los objetivos de la empresa

## CAPÍTULO II

### 2. LAS COMPETENCIAS

#### 2.1 ¿Qué son las Competencias?

Definimos las competencias como: un conjunto de comportamientos observables que llevan a desempeñar eficaz y eficientemente un trabajo determinado en una organización concreta. Así, se parte del estudio de las conductas de las personas que realizan su trabajo con eficacia, y se define el perfil de exigencias del puesto en función de las mismas. (S Pereda Marín, F. Berrocal, Berrocal gestión de recursos humanos por competencias, 2010)  
<http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/viewFile/159/159>

Las competencias miden el desempeño en distintas áreas de trabajo, en el desenvolvimiento laboral necesita adquirir conocimientos específicos  
Todas las competencias en distintas partes del mundo, son adquiridas por experiencia y por aprendizaje, las competencias en el ámbito laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

#### 2.2 Las Competencias en la Organización

Es en los años ochenta y noventa, cuando el enfoque utilizado hasta entonces, en las clásicas Direcciones Jefaturas de Personal, comienza a dejar paso a un nuevo planteamiento, cambio que, entre otros aspectos, lleva implícito un cambio de denominación, pasándose a hablar de Dirección de Recursos Humanos.

La evolución se produce como consecuencia de los significativos cambios que, cada vez con mayor rapidez e intensidad, se producen en el mundo laboral y en toda la sociedad (globalización de los mercados, evolución tecnológica cada vez más rápida, cambios demográficos, etc.). Ante los cambios producidos en su entorno social y laboral, las empresas se ven obligadas a cambiar su filosofía y sus planteamientos para mantener y mejorar su competitividad. En concreto, con respecto a las personas, el cambio ha sido de 180°. De esta forma, la capacidad de los individuos que la forman, ha pasado a ser el valor más importante con que cuenta una organización. (S

Pereda Marín, F. berrocal, Berrocal 2010, Gestión de recursos humanos por competencias) <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/viewFile/159/159>

En el mundo empresarial actual, se descentralizan la mayor parte de las actuaciones, por lo que los empleados deberán actuar cada vez con más autonomía y asumir las responsabilidades que les correspondan por las decisiones y acciones que llevan acabo. En este marco, el empleo del enfoque de competencias, nos permitirá disponer de personas que tengan los conocimientos que exige su trabajo y que sepan y quieran ponerlos en práctica en la resolución de los problemas diarios que éste les plantea (S Pereda Marín, F. berrocal, Berrocal 2010 gestión de recursos humanos por competencias, párrafo 1) <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/viewFile/159/159>

Dentro de la organización las competencias son los conocimientos con el cual aportan todos quienes integran estas, se debe seguir un esquema de evolución laboral desde la integración, obtención de conocimientos hasta llegar a un desenvolvimiento independiente, el cual permita llegar al éxito, debido a que poco a poco las competencias se ajustan a las necesidades tecnológicas de cada organización para su mejor productividad.

Las competencias en las organizaciones hay que abordarlas de acuerdo con las metas organizacionales, los retos del contexto y las potencialidades de las personas para lograr un fin común.

## 2.3 Tipos de Competencia

**2.3.1• Competencia en el puesto de trabajo (job):** competencias de la persona en un rol determinado en una empresa determinada.

**2.3.2 Competencia ocupacional/profesional:** se acercaría a la idea de cualificación (en el sentido de nivel de calificación) porque implica que la persona tiene un repertorio de destrezas, conocimientos y comprensiones, que puede ocupar en una gama de contextos y organizaciones.



**2.3.3 Competencias genéricas:** serían aquellas que aseguran la transferibilidad de destrezas ocupacionales porque se refieren a comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva (habilidad para analizar, interpretar, organizar, negociar, etcétera).

**2.3.4-Meta-competencias:** aquellas que operan en función de otras competencias.

**2.3.5-Competencias básicas:** comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, tales como conocimientos de índole formativa (lectura, redacción, aritmética, etcétera).

**2.3.6 Competencias de empleabilidad:** las necesarias para obtener un trabajo de calidad.

**2.3.7 Competencias interpersonales, organizacionales o sociales:** las que permiten mantener relaciones humanas y laborales con fluidez, trabajar en equipo y comunicarse en general.

**2.3.8Competencias técnicas o específicas:** aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva.

**2.3.9Competencias sistémicas:** aquellas que permiten aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados.

**2.3.10-Competencias tecnológicas:** las que facultan el conocimiento y uso de tecnologías usuales. (Maritza Ruiz de Vargas, Bruno Jaraba Barrios, Lidia Romero Santiago, Competencias en el ámbito laboral, 2011)  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1996/1281>

Cada vez más, la demanda de competencia en la persona es mayor y necesaria, la misma debe ser obtenida a través de estudios específicos y técnicos, dado a los requerimientos que los escenarios requieren de acuerdo al rol a desempeñar. En el caso específico que nos concierne de las empresas e instituciones, estas necesitan de actores con competencias confiables, responsables y puntuales que las conlleven a operar, producir eficazmente, garantizándole no solamente supervivencia sino desarrollo, conquista y permanencia en el puesto de trabajo.

## 2.4 Gestión por competencias

En general se considera que la competencia es un “saber hacer en contexto”; es decir, implica la construcción de un conocimiento que hace referencia en la acción, o desempeño, y que se realiza en un entorno o contexto determinado.. En este sentido se puede decir que la competencia se refiere a un comportamiento experto, hace referencia a clases o categorías complejas de comportamientos que implican tanto componentes cognitivos y emocional afectivos como componentes de acción e interacción. Y aquí se define el comportamiento como todo lo que un individuo hace, ya sea el que se refiere al comportamiento motor y al movimiento, el determinado por el lenguaje y comunicación, el asociado a las interrelaciones con otros, o la expresión de sentimientos o emociones; en fin, se señala como comportamiento a cualquier aspecto de la acción humana. las competencias también se desarrollan en un contexto determinado se desarrollan en ambientes, entornos o contextos determinados y muchas veces específicos. Aun cuando una competencia nos puede habilitar para que la desarrollemos en diferentes entornos, se ha visto que las condiciones, situaciones, características, momentos y espacios influyen en las formas como actuamos y, en este caso, en las formas como ponemos a prueba nuestras competencias.

La definición plantea también que la competencia se refiere a un comportamiento experto. Es un comportamiento experto porque es el resultado de un proceso de construcción del conocimiento y de un proceso complejo de aprendizaje. Lo que hace experta a la competencia es su valor de eficiencia, eficacia y efectividad. Se entiende por eficiencia las formas de actuación que permiten seguir correctamente instrucciones, normas y procesos; la eficacia se refiere a las posibilidades de determinar, generar y construir criterios correctos a partir de la experiencia y el desempeño eficiente; por último, la efectividad es el resultado integrado de los dos aspectos anteriores: la eficiencia y la eficacia, que están ligados a la prospección de un desarrollo exitoso y de sentido para hacerlo mejor. (Tejada. A., Gestión por competencias 2011)

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1725>

En definitiva la gestión por competencias debe ser considerada como una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone

el medio, se puede decir que las competencias son un riguroso orden de cumplimiento de actividades con eficiencia, eficacia y efectividad, ya que 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.

### **CAPÍTULO III**

## **3. EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES**

### **3.1 El Psicólogo**

Cuando los psicólogos hablan de “estudiar” el comportamiento y los procesos mentales, sus perspectivas es, por igual, amplia. Para ellos no basta solo en describir el comportamiento. Como toda ciencia, la psicología intenta explicar, predecir, modificar, y en última instancia mejorar la vida de la gente y el mundo en el que vive.

Al emplear métodos científicos, los psicólogos pueden encontrar respuestas a preguntas sobre la naturaleza del comportamiento y los procesos de pensamiento humano, que son más validas y legítimas que las resultantes de la pura intuición y especulación. El psicólogo hace una variedad de preguntas; ¿Qué es la inteligencia?, ¿puede alterarse el comportamiento anormal?, Cuánto tiempo podemos pasar sin dormir?, ¿Puede retrasarse el proceso de envejecimiento?, ¿Cómo nos afecta el estrés?, ¿Cuál es la mejor manera de estudiar? ¿Cuál es el comportamiento sexual normal?, ¿Cómo reducimos la violencia?.

Algunas veces se alejan de los factores humanos para explorar el comportamiento animal, ya que muchos psicólogos estudian a organismos no humanos para determinar leyes generales de comportamiento que se aplica a todos los organismos. (Feldman. R, cuarta edición, pág. 5)

El psicólogo es un profesional especializado, un científico del comportamiento humano. Su trabajo lo desarrolla, cada día, con personas que se encuentran en un momento difícil de su vida o que se enfrentan a un problema que requiere el análisis y la asesoría, y a veces, la compañía, complicidad y apoyo de un especialista. El psicólogo cuenta con técnicas para realizar una evaluación, establecer un diagnóstico y proponer un tratamiento para abordar los problemas de sus clientes y para ayudarles a entender los motivos de su malestar.

En verdad no existe actividad humana en la que no intervenga la motivación, de modo que el psicólogo está capacitado para participar en toda planificación que involucre la acción de personas, individuales o en grupo a fin de lograr metas deseadas.

### **3.2 Formación Académica del Psicólogo: Clínica, Educativa y Organizacional**

#### **3.2.1-Modelos de formación funcionales**

Si consideramos estas variables en relación con la formación disponible actualmente en los grados de psicología, nos encontramos con que la organización de los planes de estudios responde de forma insuficiente a las demandas sociales.

El modelo de formación generalista presente en Argentina y la mayoría de los países de la región propone que luego de aproximadamente 5 años de formación, el estudiante reciba un título que en muchos casos le permite gestionar casi automáticamente la habilitación legal para ejercer en cualquier especialidad de la psicología. Es decir que, mientras se ofrece una formación general, que aborda superficialmente áreas básicas y aplicadas, los egresados son convalidados para desarrollar tareas en cualquier campo, aun cuando no han recibido suficiente entrenamiento práctico o supervisión.. Por otro lado, una gran cantidad de posibles áreas de inserción profesional no son presentadas ni ofrecidas a los estudiantes en ningún momento. En nuestra visión, dados los numerosos cambios que tuvieron lugar en nuestra disciplina en los últimos 60 años resulta impropio fundar los planes de estudio en variables tan estrechas y poco flexibles como las que actualmente se hallan en gran parte de las universidades de la región. Frente a esta circunstancia, la

propuesta que se hace al respecto de la formación en psicología avanza hacia la consideración de un plan de estudios estratégico que contemple dentro de un número igual de años una formación más integral y a su vez especializada.

En primera instancia, se mantendría la formación básica que cubra diferentes contenidos científicos y generales de la psicología, con el agregado de una materia sobre educación CTS, es decir, que contextualice la formación y problematice la producción y el uso de los conocimientos científicos.

A continuación, tendría lugar un bloque formativo de un año de duración, compuesto por diferentes seminarios que aborden cada una de las áreas científicas profesionales posibles de ser cubiertas por un psicólogo. En la actualidad, resulta insuficiente presentar una oferta en sólo algunas áreas profesionales, cuando existen numerosas subdisciplinas emergentes y con gran demanda en nuestra región, como la Psicología ambiental, Psicología de la salud o Psicología del tránsito. Estos seminarios estarían especialmente diseñados para detallar no sólo las características generales de cada área científica o profesional, sino para informar sobre las variables contextuales que hacen a su ejercicio, por ejemplo, los estilos de vida que implican, la demanda actual, contextos de trabajo, remuneración, etc.

A continuación estaría dada por un módulo de orientación vocacional que disponga herramientas para que cada estudiante pueda tomar una decisión informada previa al paso al bloque de especialización.

Por último, la carrera de grado en psicología se completaría con dos años de entrenamiento especializado, que pueden ser en un área profesional o en el campo científico. Este bloque permitiría llevar adelante tareas de práctica supervisada especialmente en ámbitos de extensión universitaria así como visitas al campo y otras tareas de articulación teórico-práctica.

Se destaca que la especialización profesional incluiría también una cantidad considerable de formación en investigación, en este caso, destinada a permitir la articulación científico-práctica y a fomentar que los profesionales desarrollen también tareas científicas como parte de sus actividades.

La consecución de estos 5 años daría lugar a un título en psicología que habilitaría al graduado a ejercer en su área de especialización. Desde ya, la

habilitación profesional no es necesariamente menester de las universidades, y en muchos casos está directamente controlada por los colegios profesionales, por tanto, deberían desarrollarse acciones articuladas a nivel académico y legal. (Ezequiel Benito 2010 Perspectivas para una formación científico-social en psicología) <http://www.psicoeureka.com.py/Eureka%20V7-2.pdf#page=63>

Generalizando lo antes expuesto consideramos que un psicólogo, luego de realizar sus estudios y capacitación durante cinco años está apto a desempeñarse en cualquier campo de la psicología, de acuerdo al desarrollo social, tecnológico de las diferentes empresas o instituciones se ha ido presentando nuevos tipos de problemas, del mismo modo se ve en la necesidad de profundizar conocimientos en diferentes áreas, por tal motivo es de carácter importante continuar la capacitación específica en una de las ramas de la psicología

### **3.2.2- Formación Académica Clínica**

La formación del psicólogo clínico es el elemento fundamental que garantiza su competencia profesional, ha de permanecer abierta, en continua actualización. La formación ha de ser tanto teórica como práctica y utilizar la metodología apropiada de acuerdo con los objetivos concretos a cubrir.

En el Ecuador dicha formación de acuerdo a las universidades se organiza siguiendo el esquema anterior es decir en tres bloques fundamentales:

El primero se refiere a la formación básica que sería de licenciado en psicología obtiene durante su preparación universitaria; en la cual estaría familiarizado de una forma amplia y general en las técnicas y campos de aplicación de la Psicología Clínica y de la Salud, en este sentido debe conocer la diversidad de instrumentos y fuentes de evaluación, prevención y diagnóstico de los diferentes trastornos, adicciones, enfermedades mentales, conducta etc. debe aplicar las distintas terapias y técnicas : individuales, grupales , familiares y comunitarias

El segundo bloque es la formación especializada en Psicología Clínica y de la Salud; los programas de formación especializada, deberán basarse en la realidad asistencial actual, así como en los avances científicos y técnicos aportados en la investigación básica y aplicada en Psicología Clínica y de la Salud.

Y el último bloque es la formación continua que el psicólogo clínico y de la salud necesita para estar al día de todos los avances científicos en este ámbito y mejorar su práctica profesional

### **3.2.3 Formación Académica Educativa**

El Psicólogo de la Educación es el profesional de la psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, en situaciones educativas.

La Formación.- Recoge los aspectos mencionados en el apartado anterior

El primero se refiere a la formación básica que sería de licenciado en psicología obtiene durante su preparación universitaria; en la cual estaría familiarizado de una forma amplia y general en las técnicas y campos de aplicación de la Psicología educativa y orientación , en este sentido debe conocer la diversidad de instrumentos y test de evaluación, prevención y diagnóstico de los diferentes problemas de aprendizaje con sus derivados, selección de especialidad, problemas de conducta etc. debe aplicar las distintas terapias y técnicas terapéuticas : individuales, grupales familiares y comunitarias

El segundo bloque es la formación especializada en Psicología educativa y de orientación; los programas de formación especializada, deberán basarse en la realidad educativa actual.

Y el último bloque es la formación continua que el psicólogo educativo necesita estar al día de todos los avances científicos en este ámbito y mejorar su práctica profesional.

Se puede manifestar que el psicólogo educativo es el profesional de la psicología que aplica los conocimientos obtenidos durante su formación, en situaciones específicamente educativas (alumnos, profesores y padres de familia), es decir en la intervención, prevención y solución sobre comportamientos humanos y problemas de aprendizaje o que de estos se derivan mediante el desarrollo de las

capacidades de las personas, grupos e instituciones, ajenas, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud etc.

### **3.2.4 Formación Académica del Psicólogo organizacional**

Hablar de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones implica considerar una de las grandes áreas de la Psicología, ésta que es la referida al ámbito del trabajo, la empresa y las relaciones laborales y de mercado donde la entidad del perfil, es mucho más amplia.

Para referirse a la formación académica del Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones se sigue el mismo esquema anterior.

Formación básica es la Titulación Superior de Licenciatura en Psicología en las cuales se estudia habilidades de entrevista, dinámica de grupo, gestión de Recursos Humanos, selección de personal, pruebas de evaluación aptitudinal, motivacional y de personalidad.

El segundo bloque es la formación especializada en Psicología organizacional; los programas de formación especializada, deberán basarse en la realidad organizacional de las instituciones o empresas.

Y el último bloque es la formación continua que el psicólogo organizacional necesita estar al día de todos los avances científicos en este ámbito y mejorar su práctica profesional

El psicólogo organizacional debe tener una formación básica, no sólo se ocupa de problemas tales como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc. sino también escucha y motiva sobre el comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto ante estímulos internos y externos en diferentes empresas o instituciones sean públicas o privadas.



### **3.3 Competencias Adquiridas Académicamente por el Psicólogo**

#### **3.3.1 Competencias del Psicólogo Clínico**

- Orientación psicológica y el tratamiento de adultos, adolescentes niños y familias.
- Tareas de interconsulta.
- Conocimiento de modelos.
- Entrevistas de diagnóstico clínico, redacción de informes psicológico, diagnóstico según el DSM-IV

#### **3.3.2 Competencias del Psicólogo Educativo**

- Detección temprana de problemas de aprendizaje en niños y adolescentes.
- Administración de baterías de tesis psicoeducacionales.
- Orientación psicológica a padres y docentes.
- Intervenciones psicopedagógicas.
- Tareas de orientación vocacional.

#### **3.3.3 Competencias del Psicólogo Organizacional**

- Elaboración de perfiles de puestos.
- Acciones de reclutamiento y selección de personal.
- Desarrollo de programas de capacitación.
- Prevención de accidentes laborales. (Castro. A, Interdisciplinaria 2004)

Al desarrollar estándares en el país para la profesión psicológica, se han propuesto dos enfoques principales para la definición de competencia profesional. Una se centra en los roles y funciones que los psicólogos deben ser capaces de realizar en diferentes campos, el otro en los currículos educativos que deben seguirse en orden a convertirse en psicólogo, lo que lleva a la conclusión de que un psicólogo competente debe ofrecer una base suficiente para disponer de adecuados estándares profesionales.

### **3.4 Nichos Laborales: Nichos Laborales Actuales y Nuevos**

#### **3.4.1 Nichos Laborales Actuales**

**3.4.1.1- Psicología Escolar:** El psicólogo tiene un papel fundamental en el proceso educativo, ya que sus conocimientos sobre el proceso madurativo psicológico del niño les acredita para participar en el desarrollo de programas de formación para niños con necesidades especiales (disminuidos psíquicos, trastornos del desarrollo, niños superdotados, etc.).

**3.4.1.2-Psicología Social y Comunitaria:** Existen multitud de psicólogos trabajando en este área, sobre todo en el ámbito público. Desarrollan programas para grupos, para minorías excluidas, para 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.

**3.4.1.3-Psicología Experimental:** La mayoría de los psicólogos de este ámbito trabajan en Universidades y Centros de Investigación, aunque cada vez más se están incorporando a las empresas para el desarrollo de programas I + D, el examen de la reacción del consumidor ante determinado producto o para el análisis de las factores cognitivos implicados en el uso de un nuevo prototipos industrial (Ergonomía Cognitiva). El Psicólogo experimental realiza pruebas y experimentos para obtener nuevos conocimientos sobre como trabaja el cerebro, cuales son las características de funciones básicas como la memoria, la atención, la percepción, etc.

**3.4.1.4 Recursos Humanos y Psicología de las Organizaciones:** Los psicólogos que trabajan en este campo estudian la conducta humana en trabajo, y desarrollan programas y procedimientos para que la experiencia laboral sea la más satisfactoria tanto desde el punto de vista de la empresa como del trabajador. Algunas de las funciones de estos profesionales son: selección y formación del personal, analizar y definir puestos de trabajo, organizar y desarrollar los Recursos Humanos, etc.(<http://www.red-psi.org/psicologo.php>)

**3.4.1.5 Psicólogos Clínicos.-** .La clínica psicológica es la que la terapia cognitivo-conductual trabaja sobre técnicas de tratamiento de los problemas individuales, familiares o grupales generando un cuerpo de procedimientos aplicados a estos tratamientos pero también a la prevención de psicopatologías en sujetos de alto riesgo, o la promoción de salud mental y ajuste en escolares o usuarios de otras agencias de salud comunitaria. Los servicios de salud psicológicos se extienden en hospitales y centros de salud, cárceles, asilos y centros de acogida, residencias geriátricas y clínicas privadas, trabajando por la curación e integración social de personas con problemas psicológicos en su funcionamiento familiar, social y laboral. (Trianes.M; Gallardo, pág. 30)

### **3.4.2 Nuevos Nichos Laborales**

Los expertos señalan que nunca había sido un mejor momento para ser psicólogo/a, gracias a la ampliación y adaptabilidad de la Psicología a diferentes campos en los que más se está demandando la presencia de psicólogos en términos de número de plazas disponibles o de potencial crecimiento. :

Existen muchas más áreas donde desarrolla su trabajo un psicólogo como pueden ser la Psicología del Tráfico y la Seguridad Vial, la Psicología Jurídica y Forense, la Psicología del Deporte, etc.

Los psicólogos que están en este campo enseñan psicología a la vez que investigan, evaluación de programas de intervención con personas mayores, asistencia a soldados, veteranos y a sus familiares, planes de seguridad nacional intervención para la administración y el gobierno, intervención en empresas y organizaciones formales e informales con charlas, etc. ([//www.red-psi.org/psicologo.php](http://www.red-psi.org/psicologo.php))

Las demandas actuales de la sociedad y del mercado laboral hacia los profesionales psicólogos, exigen una preparación integral que satisfaga dichas necesidades basados en estándares éticos, profesionales y técnicos con el fin de lograr un adecuado posicionamiento en los ámbitos empresarial, institucional y social, con la finalidad de que los profesionales psicólogos posean bases sólidas para su

reconocimiento por parte del mercado laboral y la sociedad, de esta forma logren su inserción tanto en los campos laborales ya existentes como en los nuevos.

Según la investigación realizada conocemos que existe más apertura para trabajos de psicólogos en el sector educativo y en el campo clínico, ya que en el campo organizacional este puesto se ve ocupado por otras personas que no tienen competencias para el cargo.

Los campos a que se dedican actualmente son ya relativamente numerosos, si bien la mayor proporción de profesionales se consagran al psicodiagnóstico, la Psicoterapia y la psicología estudiantil, también es importante el número de psicólogos laborales, experimentales, orientadores vocacionales, especializados en investigaciones de mercado o de opinión pública, psicoestadísticos, etólogos, especialistas en ingeniería humana, psicólogos sociales especializados en la dinámica de pequeños grupos, etc. Por lo tanto llegamos a la conclusión que el profesional psicólogo tiene una amplia gama de nichos laborales a los cuales puede acceder de acuerdo a su preparación académica.

## METODOLOGÍA

### Diseño de la Investigación

Para la elaboración del presente trabajo de investigación que lleva como tema:

“Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos: Clínico, Empresarial”, se realizó una investigación con las siguientes características:

Pero antes de comenzar con la investigación sobre el tema formulado, fue indispensable tener clara la definición de investigación:

Según Abraham Gutiérrez: “Investigación es un conjunto de métodos, técnicas y procedimientos, a través de los cuales se obtienen determinadas soluciones a los problemas planteados, por lo que la investigación es un proceso científico, sistemático, lógico y objetivo”. (Gutiérrez, 2009)

De acuerdo a esta definición la investigación es una búsqueda de nuevos conocimientos en base a juicios y razonamientos para alcanzar una verdad verificando y adaptando las ideas a los hechos con la finalidad de investigar el tema propuesto.

Por su **naturaleza** fue una investigación **cualitativa y cuantitativa**, puesto que su objetivo fundamental es la interpretación del tema o fenómeno a investigarse.

Investigación cualitativa, es un tipo de investigación formativa que ofrece técnicas especializadas para obtener respuestas a fondo acerca de lo que las personas piensan y cuales son sus sentimientos. Levayen L (2010)

Según Leopoldo Lavayen: “Investigación Cuantitativa proporciona una medida. Aborda preguntas tales como ¿cuánto? o ¿con qué frecuencia?, busca pruebas, es de índole descriptiva. Se preocupa por el control de las variables y las medidas de los resultados”. (Lavayen, 2010)

Por el **problema** fue una investigación **no experimental** (ex post-facto), porque en los problemas sociales como es el formulado en este trabajo, el investigador no tiene el control de las causas que lo producen y por consecuencia el efecto ya está dado. A este tipo de investigación se la define así:

Según Leopoldo Lavayen “La investigación no experimental, es un enfoque retrospectivo, porque el investigador no manipula la variable causa, se basa en variables que ya ocurrieron. Se conoce la variable efecto, pero se desconoce la variable causa”. (Lavayen, 2010)

Por el **objetivo** fue una investigación **descriptiva, correlacional y explicativa**. Fue una investigación **descriptiva** se refirió a personas, hechos, procesos y relaciones naturales y sociales y debe realizarse en un tiempo y lugar determinados con el fin de reunir los detalles suficientes para la identificación del problema. A esta investigación se la entiende así:

Según Leopoldo Lavayen: “La investigación descriptiva es aquella que tiene por objeto definir mejor el problema, proporcionar las llamadas intuiciones de solución, describir comportamientos de fenómenos, definir y clasificar hechos y variables. No atiende todavía al nivel de la explicación o de la predicción”. (Lavayen, 2010)

Fue una investigación **correlacional** porque buscó las relaciones existentes entre las categorías (variables) y se la entiende así:

Según Jorge Villalba “La investigación correlacional es aquella que pretende determinar el grado en que las variaciones en uno o varios procesos son concomitantes con las variaciones en otros. Puede darse estudios de reciprocidad entre dos variables o más de dos” (Villalba 2009)

Fue una investigación **explicativa** porque explicó las causas que provocan determinado efecto y se la entiende de la siguiente forma.

Según Leopoldo Lavayen: “Los estudios explicativos, buscan encontrar las causas que provocan ciertos fenómenos y cuáles son sus consecuencias”. (Lavayen 2010)

La utilidad de la investigación descriptiva, correlacional y explicativa consiste en especificar las características sobresalientes de los parámetros de investigación, como: necesidad de psicólogos en el país, que competencias necesita un psicólogo para la inserción, detectar nichos laborales y por quién están siendo ocupados y conocer necesidades detectadas por las instituciones las mismas que serán analizadas detenidamente para la obtención de conclusiones verídicas.

### **Población**

La población o universo de la presente investigación estuvo constituida por las instituciones de salud mental, educativa, empresarial y alterna además de instituciones en donde puedan existir nuevos nichos laborales, considerando que la recolección de información se realizó en diez instituciones de cada área: salud mental, educativa, empresarial siendo un total de treinta más cinco del área alternativa.

Según Tamayo, (2009): “Población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de la población poseen características en común, lo que se estudia y da origen a los datos de la investigación

Dentro de las instituciones clínicas se seleccionaron aquellas que tenían un área de salud mental como: clínicas, hospitales, establecimientos psiquiátricos, subcentros de salud, etc., ubicadas en Cayambe, Guayllabamba, Yaruquí y Quito Para seleccionar las instituciones educativas se siguió la sugerencia que debían tener el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), ya que es una ley y así fue como se investigaron escuelas y colegios tanto fiscales, particulares, ubicadas en Cayambe, Guayllabamba, Yaruquí, El Quinche, Malchinguí y Quito

La investigación en las instituciones empresariales se fundamentó en que tengan el departamento de recursos humanos y estas fueron: instituciones de bienes y servicios, bancarias e industrias encargadas de transformar la materia prima en productos ubicadas en; Tabacundo, Guayllabamba, Malchingui Ascázubi, Cayambe

Entre las instituciones del área alternativa se seleccionaron: empresas públicas, sociales, ancianatos, clubes deportivos, bomberos, etc. Ubicados en Cayambe, Guayllabamba, Yaruquí y Quito.

### **Grupo de Estudio**

El grupo de estudio estuvo conformado por todas aquellas personas encargadas de la contratación de personal dentro de la institución, o aquellas personas que detectan la necesidad de profesionales para la inserción laboral en la institución. Para identificar a la persona encargada de esta función, fue necesario acercarse al director, gerente o dueño de la institución de la que se trataba, que fue la indicada para llenar el instrumento de recolección de datos.

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **Técnicas:**

La técnica que se empleó para realizar esta investigación fue la entrevista a todas aquellas personas encargadas de la contratación de personal dentro de la respectiva institución.

### **Instrumentos:**

El instrumento que se utilizó para la encuesta fue el cuestionario.

**Cuestionario:** Es el instrumento más utilizado para la recolección de datos y consiste en un conjunto de preguntas respecto a uno o más indicadores. Las preguntas de un cuestionario fueron de dos tipos: abiertas y cerradas.

**Preguntas abiertas.-** Se aplican cuando la información es insuficiente o no se tiene información sobre las posibles respuestas de las personas por lo que tienen gran utilidad en estas circunstancias. Se emplean generalmente cuando se desea indagar a fondo opiniones o motivos de actitudes o comportamientos, requieren de mayor tiempo



para ser contestadas y si presentan cierta dificultad para su codificación, clasificación y preparación de su análisis.

**Preguntas cerradas.-** Se presentan a los sujetos algunas posibilidades de respuestas, estas preguntas cerradas pueden ser dicotómicas, es decir, con dos alternativas de respuesta o también pueden presentar varias alternativas de respuesta pero que han sido delimitadas.

Estas preguntas cerradas facilitan su codificación y preparación para su análisis, así como también requieren de un menor esfuerzo por parte de las personas que van a responderlas ya que solo tienen que seleccionar la alternativa que creyeran conveniente como respuesta adecuada y lo hacen en menor tiempo que contestar las preguntas abiertas.

### **Elaboración de Instrumentos**

Los instrumentos que se emplearon para la obtención de información fueron contruidos en base a estrategias metodológicas de acuerdo a los objetivos y a las categorías de la investigación así como también al enfoque elegido, estos instrumentos (cuestionarios) fueron diseñados por el Centro de Educación y Psicología (CEP) de la Universidad Técnica Particular de Loja), existieron cuatro formas de instrumentos diagnósticos que presentaban ciertas variaciones en su estructura de acuerdo a la institución que se investigaba.

El instrumento que se aplicó para la recolección de datos estuvo constituido por tres partes fundamentales resumidas de la siguiente manera.

- Datos de la institución y de la persona encargada de llenar el cuestionario.
- Preguntas 1, 3 y 4, a través de las cuales se conocía todo lo relacionado con la inserción laboral del psicólogo dentro de la institución, apertura, funciones y si se encontraba trabajando en su área específica.
- Pregunta 2 se conocía las competencias del psicólogo requeridas por las instituciones.

Existía una pregunta que variaban de acuerdo a la institución ¿Qué profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución

### **Recolección de Información**

Las fuentes de información determinaron las técnicas que se emplearon para la recolección de datos con el propósito de conocer las necesidades competencias y nichos de un psicólogo su manejo fue con técnica de recolección de información de primera mano, de fuentes directas es decir, de fuentes de origen en el lugar de los hechos.

Dentro de esta técnica se utilizó los siguientes pasos;

- Se buscaba las diferentes instituciones con los parámetros pedidos por la Universidad, es decir con DOBE, RRHH, Psicólogo.
- Se dialogaba para conocer si no existió otra entrevistadora de la misma Universidad
- La encuesta era dirigida para el grupo de estudio: personas encargadas de la contratación de personal en las respectivas instituciones.
- Para llenar la entrevista se tenía dos opciones, la entrevista se realizaba de manera directa con el entrevistado o se dejaba el instrumento para que lo llenen y luego ser recogido.
- Se debía llenar una certificación firmada y sellada por la persona que nos llenaba la entrevista.
- Como resultado tenemos toda la información para llenar las matrices, con las cuales conoceremos frecuencias y porcentajes.
- Con estos datos se realizará el análisis y la discusión de los resultados de las entrevistas.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS**

### **Análisis de Datos**

El análisis de los datos obtenidos fue una etapa lógica y de reflexión, que contribuyó a simplificar e interpretar correctamente el problema investigado. Fue una etapa muy dura y larga ya que se trató de 463 encuestas, cada una de las cuales tenía 25 preguntas que pertenecían a 4 grupos de estudio diferentes.

Para analizar e interpretar los datos obtenidos se consideró la naturaleza de la investigación siguiendo un patrón común que comprendió los siguientes pasos:

#### **Clasificación de los Datos**

Consistió en seleccionar las categorías en que se dividió la información, fue cuidadosa mediante una reflexión rigurosa, ya que de este paso comprendió la validez y legitimidad de las conclusiones finales.

#### **Codificación de los Datos**

Consistió en sustituir los ítems, respuestas por símbolos literales y/o numéricos de acuerdo a un sistema que fue elaborado previamente, con el cual se ahorró tiempo y economizó espacio haciendo manejable la tabulación y el contenido de los datos.

#### **Tabulación de los Datos**

Consistió en dos etapas: el conteo de las observaciones en cada una de las categorías; y la presentación de los resultados ordenados en los cuadros o tablas

#### **Verificación de los Datos**

Fue la fase más importante del proceso ya que comprendió todo el conjunto de operaciones intermedias que condujo a la respuesta del problema.

## **Presentación de Datos y Análisis Cualitativo**

El encuentro de las respuestas a las interrogantes de la investigación dependió de los tres primeros pasos que clarificaron y ordenaron la información adecuadamente. La comprobación explicó los hechos derivados del tratamiento lógico o estadístico de los datos, señalando la transición del análisis a la síntesis, considerando que toda conclusión es una síntesis.

Los resultados se presentan en orden de acuerdo a las interrogantes planteadas y con la finalidad de sintetizar el proceso de análisis tanto cuantitativo como cualitativo de los datos obtenidos, este proceso se realizó considerando por separado a las instituciones de las áreas de salud mental, educativa, empresarial y alternativa.

Es así como se procedió a elaborar una sola tabla de todas las opciones de respuesta a la 1º pregunta de la necesidad de un psicólogo y Por que Sí, obteniendo un solo gráfico en el cual se determinan el porcentaje de cada respuesta tomando como referencia del 100% al total de respuestas de la opción SI de todas las empresas investigadas por área.

De igual manera se procedió con las siguientes interrogantes como: las competencias del psicólogo requeridas por las instituciones, los nichos laborales y las necesidades de formación detectadas por las instituciones.

Luego de realizar el análisis cuantitativo de los datos obtenidos, son presentados en tablas estadísticas que comprenden: la opción de respuesta, la frecuencia y el porcentaje respectivamente. En base a estas tablas estadísticas, se representan los datos analizados mediante gráficos circulares, indicando su porcentaje y leyenda respectiva.

Finalmente se realiza un análisis cualitativo, tomando en cuenta las respuestas de los cuatro grupos de estudio, de donde se obtienen las conclusiones y recomendaciones que sirven de guía para la propuesta.

La investigación realizada recogió información cuantitativa y cualitativa, así

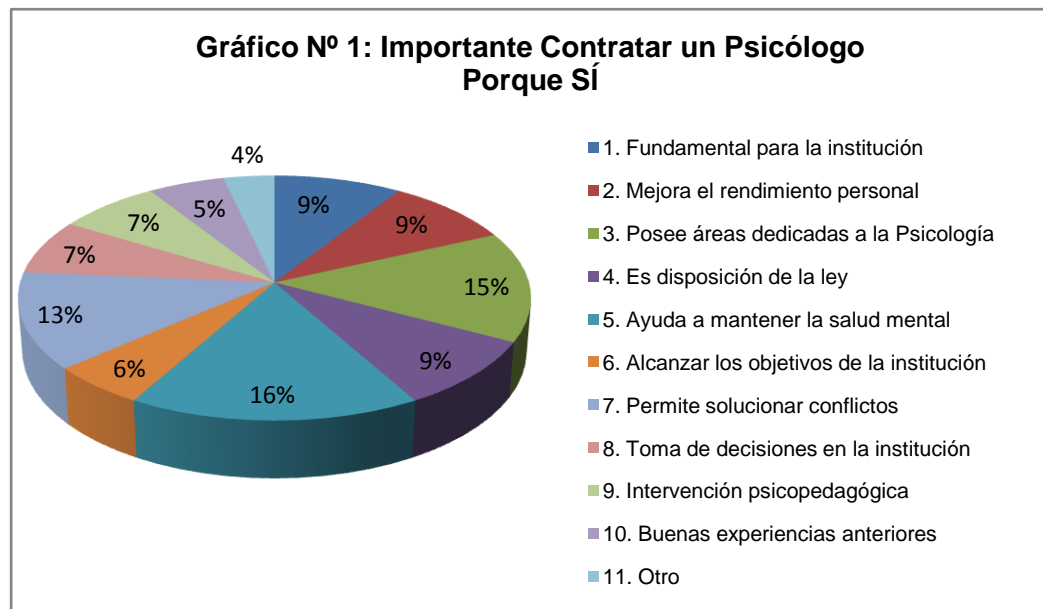
## INSTITUCIONES DE SALUD MENTAL

### 1. ¿Existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador?

Respuesta: **SÍ**

**Tabla Nº 1**

PORQUE SÍ	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
1. Fundamental para la institución	5	9,09
2. Mejorar el rendimiento personal	5	9,09
3. Posee áreas dedicadas a la Psicología	8	14,54
4. Es disposición de la ley	5	9,09
5. Ayuda a mantener la salud mental	9	16,36
6. Alcanzar los objetivos de la institución	3	5,45
7. Permite solucionar conflictos	7	12,73
8. Toma de decisiones en la institución	4	7,28
9. Intervención psicopedagógica	4	7,28
10. Buenas experiencias anteriores	3	5,45
11. Otro	2	3,64
<b>TOTAL Respuestas SI</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



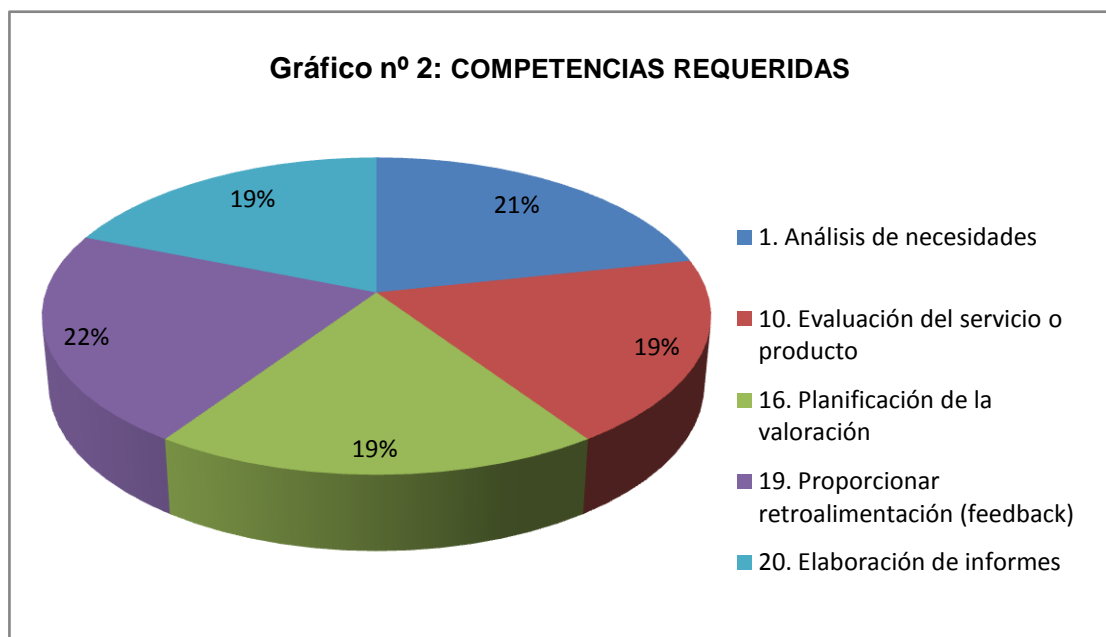
Realizado por: **Mónica Flores C.**

De las diez instituciones investigadas, dicen Porque Sí: 9 respuestas que equivale al 16,36% porque ayuda a mantener la salud mental; 8 que es el 14,54% expresa porque posee áreas dedicadas a la Psicología; y siete que corresponde al 12,73% porque permite solucionar problemas.

## 2. Competencias requeridas por las instituciones de Salud Mental para los psicólogos.

**Tabla Nº 2**

COMPETENCIAS REQUERIDAS	FUNDAMENTAL	PORCENTAJE (%)
1. Análisis de necesidades	8	21,63
10. Evaluación del servicio o producto	7	18,92
16. Planificación de la valoración	7	18,92
19. Proporcionar retroalimentación (feedback)	8	21,63
20. Elaboración de informes	7	18,92
<b>TOTAL Respuestas</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

De las 20 competencias citadas se han seleccionada las que tuvieron mayor porcentaje, así se tienen que la 1 y la 19 que corresponden al análisis de necesidades y, proporcionar retroalimentación obtuvieron el 21,63% cada una, mientras que la 10, 16 y 20 que se refieren a: la evaluación del servicio o producto, planificación de la valoración y, elaboración de informes tienen 18,92% cada una respectivamente.

### 3. Nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador.

**Pregunta 1:** ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

**Tabla N°: 3**

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SI	10	100
NO	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>



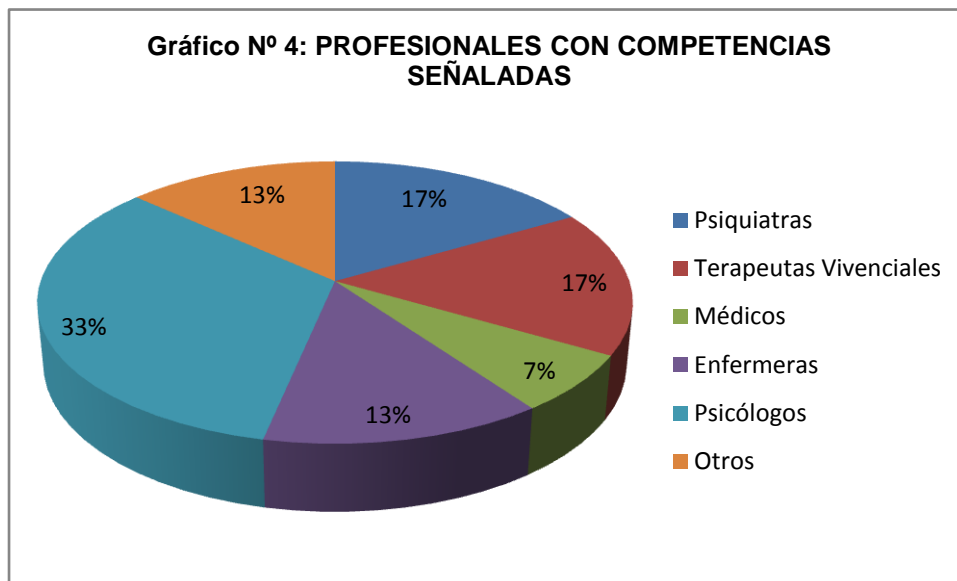
Realizado por: **Mónica Flores C.**

En todas las instituciones de salud mental, es decir el 100% se considera que es importante tener un psicólogo desempeñando sus funciones para satisfacer las necesidades de la institución, siendo un nicho laboral importante para los psicólogos.

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

**Tabla N° 4**

PROFESIONALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Psiquiatras	5	16,66
Terapeutas Vivenciales	5	16,66
Médicos	2	6,66
Enfermeras	4	13,34
Psicólogos	10	33,34
Otros	4	13,34
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

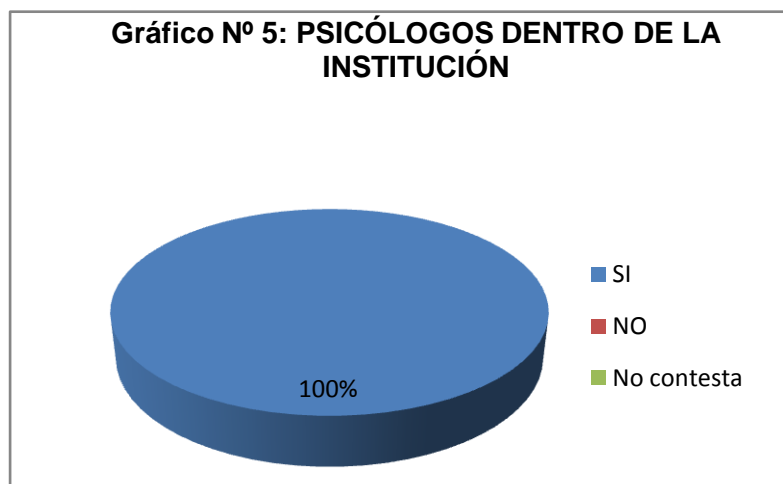
En las instituciones encuestadas, un 33,34% manifiestan que los psicólogos son las personas más idóneas que poseen las competencias requeridas, luego los psiquiatras y terapeutas vivenciales con un 16,66% respectivamente quizá porque tienen en su formación académicas ciertos conocimientos comunes con los psicólogos.



**Pregunta 4:** Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución.

**Tabla Nº: 5**

<b>PSICÓLOGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
<b>SI</b>	10	100
<b>NO</b>	-	-
<b>No contesta</b>	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

En estas instituciones de salud mental, todas que equivale al 100% tienen contratados psicólogos que se desempeñan en las diferentes áreas, y expresan que siempre necesitan de este profesional, quizá porque velan y dan tratamiento a aquellas personas que presentan alteraciones nerviosas y desajustes en su personalidad.

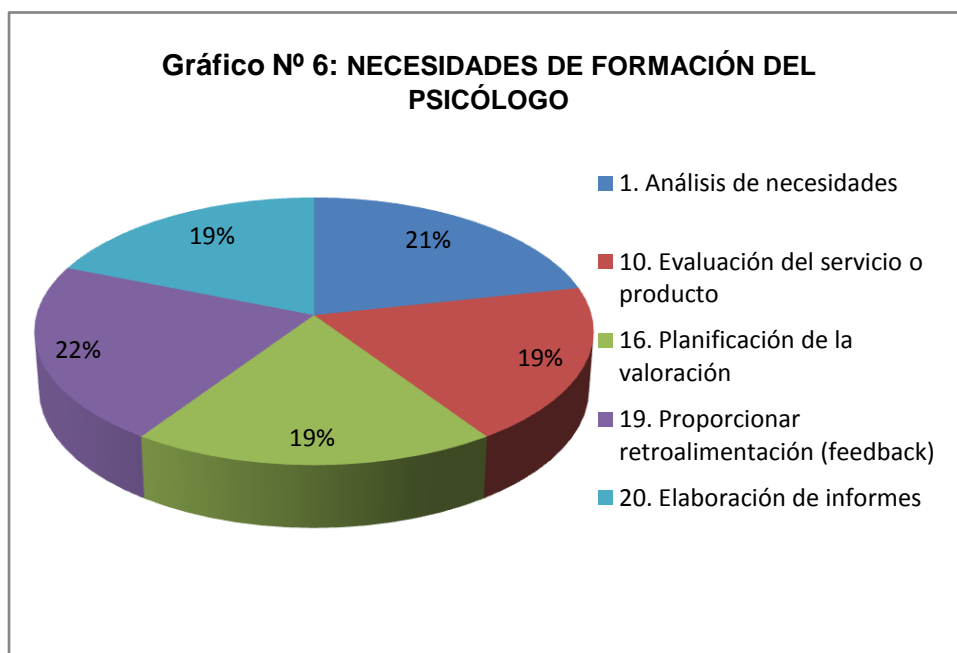
De los datos analizados tomando como sugerencia las preguntas 1, 3 y 4 del cuestionario aplicado, concluimos que las instituciones de salud mental, constituyen el mayor nicho laboral para los psicólogos en el Ecuador, puesto que el 100% consideran importante su contratación, lo catalogan como el profesional que tiene las competencias requeridas y que si tienen psicólogos trabajando en ellas.

#### 4. Necesidades de formación para el psicólogo, detectadas por las instituciones.

**Referente:** 5 primeras competencias de mayor puntuación.

**Tabla Nº 6**

NECESIDADES DE FORMACIÓN	FUNDAMENTAL	PORCENTAJE (%)
1. Análisis de necesidades	8	21,63
10. Evaluación del servicio o producto	7	18,92
16. Planificación de la valoración	7	18,92
19. Proporcionar retroalimentación (feedback)	8	21,63
20. Elaboración de informes	7	18,92
<b>TOTAL Respuestas</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

Para determinar las cinco competencias específicas de formación detectadas por las instituciones investigadas se toman como referencia a aquellas que tienen un mayor porcentaje de las 20 citadas en la pregunta 2, por lo que coinciden con las competencias requeridas por las instituciones de salud mental del país entre las que se destacan: análisis de necesidades, y proporcionar retroalimentación, etc

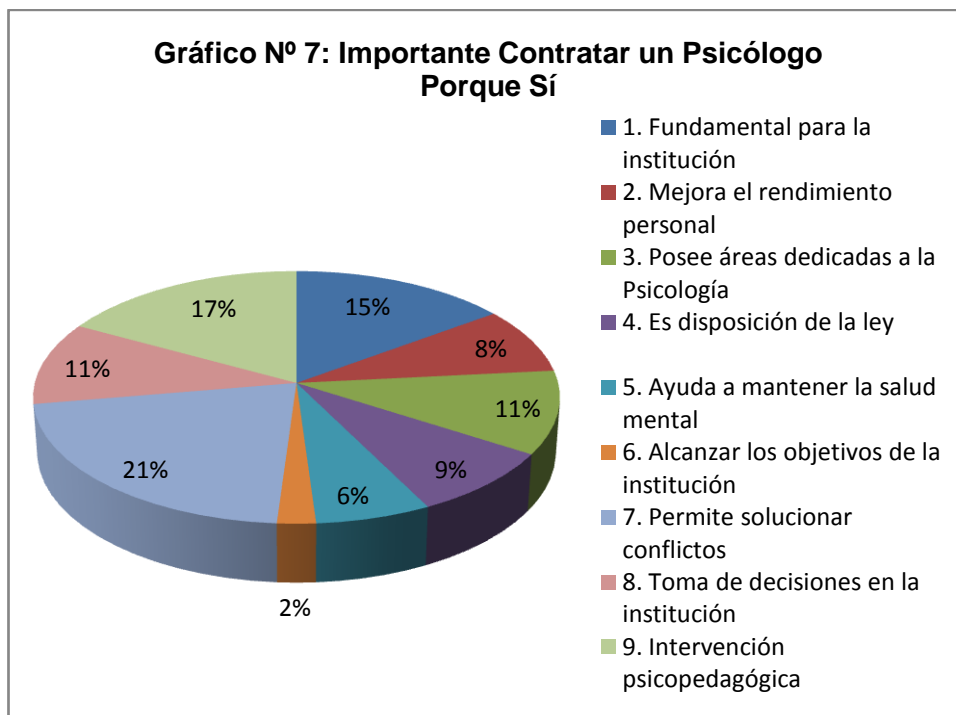
## INSTITUCIONES EDUCATIVAS

### 1. ¿Existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador?

Respuesta: **SÍ**

**Tabla Nº 7**

PORQUE SI	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
1. Fundamental para la institución	7	14,89
2. Mejora el rendimiento personal	4	8,50
3. Posee áreas dedicadas a la Psicología	5	10,60
4. Es disposición de la ley	4	8,50
5. Ayuda a mantener la salud mental	3	6,38
6. Alcanzar los objetivos de la institución	1	2,30
7. Permite solucionar conflictos	10	21,21
8. Toma de decisiones en la institución	5	10,60
9. Intervención psicopedagógica	8	17,00
10. Buenas experiencias anteriores	0	-
11. Otro	0	-
<b>TOTAL Repuestas Si</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

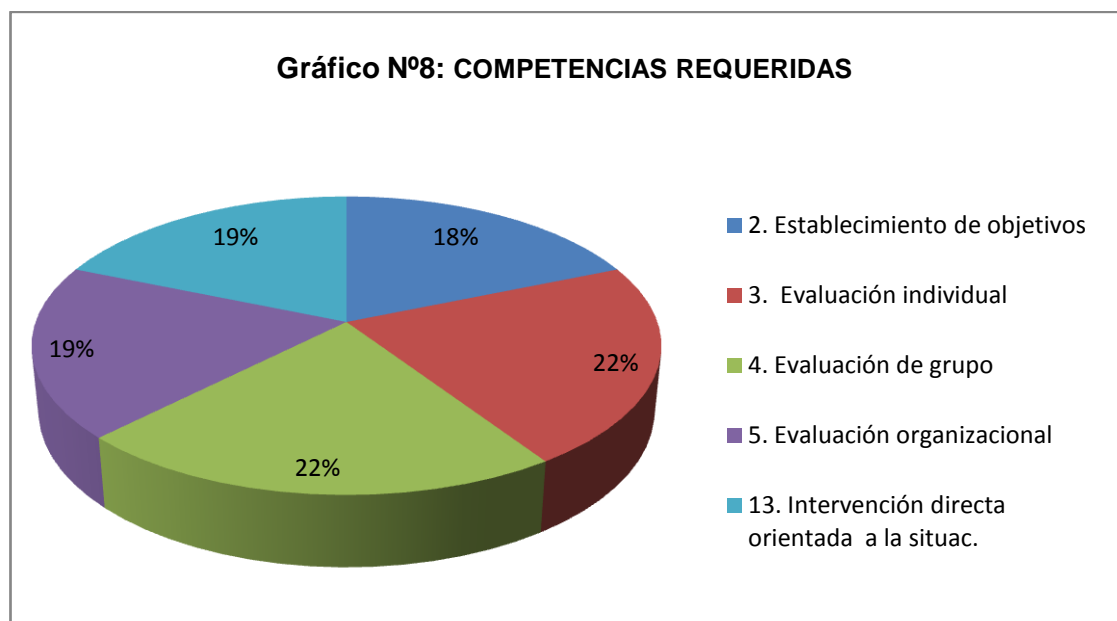
De las diez instituciones investigadas, dicen Porque Sí: 10 respuestas que equivale al 21,21% porque permite solucionar conflictos; 8 que es el 17% expresa porque por la

intervención psicopedagógica; 7 que corresponde al 14,89% porque es fundamental para la institución y; 5 que es el 10,60% porque posee áreas dedicadas a la Psicología y para la toma de decisiones de la institución.

## 2. Competencias requeridas por las instituciones Educativas para los psicólogos.

**Tabla N° 8**

COMPETENCIAS REQUERIDAS	FUNDAMENTAL	PORCENTAJE (%)
2. Establecimiento de objetivos	6	18,75
3. Evaluación individual	7	21,87
4. Evaluación de grupo	7	21,87
5. Evaluación organizacional	6	18,75
13. Intervención directa orientada a la situac.	6	18,75
<b>TOTAL Respuestas</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

De las 20 competencias citadas se han seleccionada las que tuvieron mayor porcentaje, así se tienen que la 3 y la 4 que corresponden a la evaluación individual y de grupo tienen el 21,87% cada una respectivamente, mientras que la 2, 5 y 13 que se

refieren al establecimiento de objetivos, evaluación organizacional e, intervención directa orientada a la situación obtuvieron el 18,75%.

### 3. Nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador.

**Pregunta 1:** ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

**Tabla N°: 9**

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SI	10	100
NO	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>



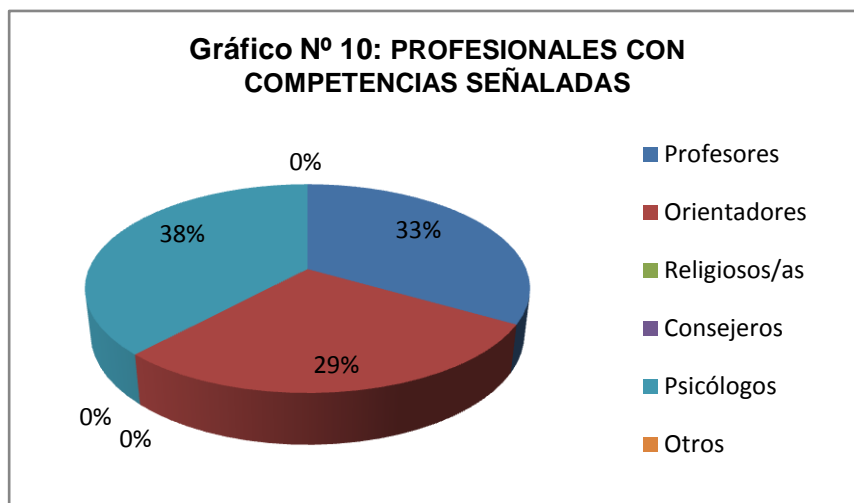
Realizado por: **Mónica Flores C.**

En todas las instituciones educativas, es decir el 100%, se considera que es importante tener un psicólogo para que cumpla con sus funciones y de esta forma el establecimiento alcance sus metas propuestas, siendo un nicho laboral con buena apertura.

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

**Tabla Nº 10**

PROFESIONALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Profesores	7	33,34
Orientadores	6	28,57
Religiosos/as	-	-
Consejeros	-	-
Psicólogos	8	38,09
Otros	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>



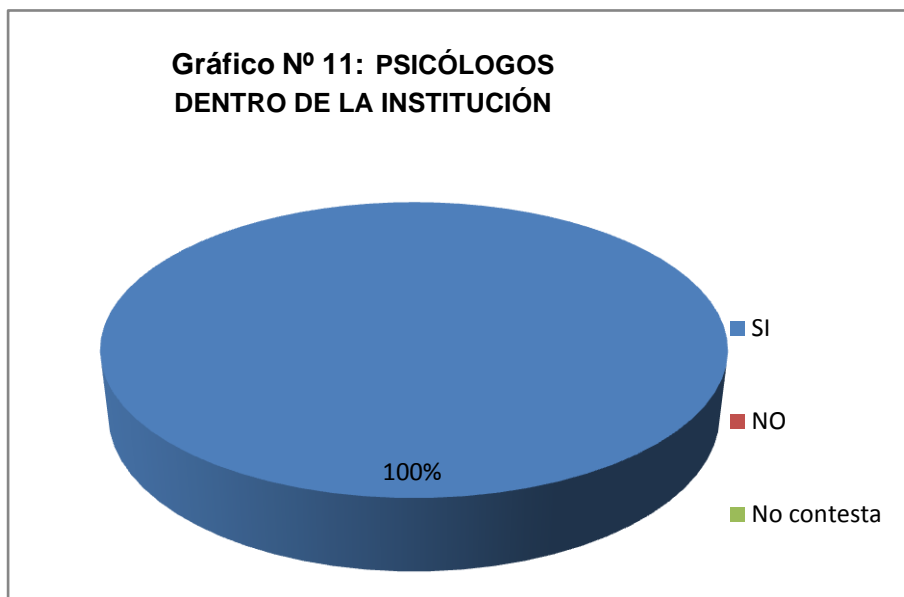
Realizado por: **Mónica Flores C.**

En las instituciones educativas que fueron encuestadas, un 38,09% expresan que los psicólogos son los profesionales que poseen las competencias requeridas, luego los profesores con un 28,57% y finalmente los orientadores con un 28,57%. Como se puede observar, en los colegios fiscales, particulares o fisco-misionales se considera a los psicólogos como los profesionales de mejor formación para trabajar en ellos.

**Pregunta 4:** Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución.

Tabla N°: 11

PSICÓLOGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		
Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SI	10	100
NO	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

En todas las instituciones educativas, es decir el 100%, tienen un psicólogo trabajando especialmente en el DOBE, consideran que es fundamental su intervención en la solución de problemas de enseñanza-aprendizaja, y también porque es disposición de la ley, y como son establecimientos públicos deben cumplir con la misma para evitar sanciones económicas o de cualquier otra índole.

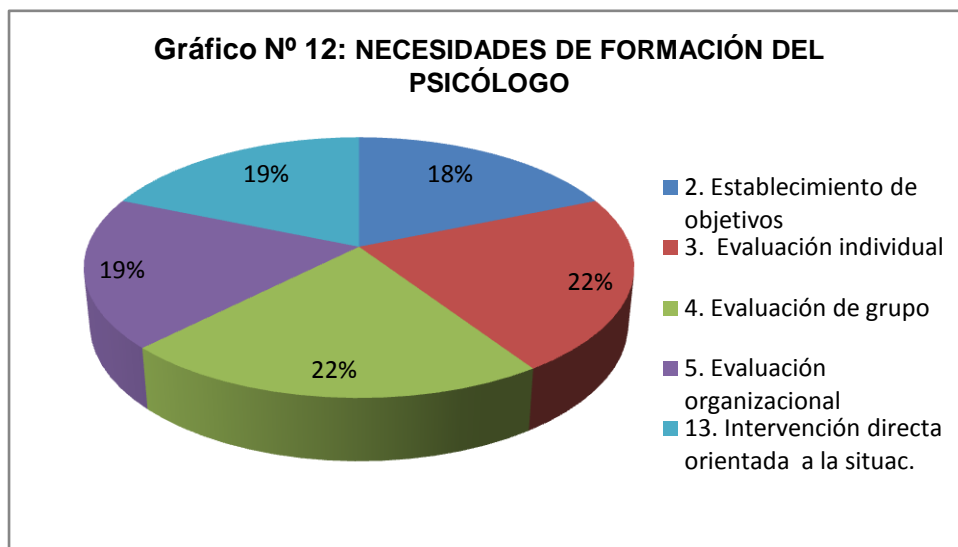
Analizando los datos obtenidos de las preguntas 1.3 y 4 del cuestionario aplicado, se concluye que las instituciones educativas, constituyen un nicho laboral con buena apertura para los psicólogos en el Ecuador, ya que el 100%, es decir todos estos establecimientos tienen psicólogos trabajando especialmente en el DOBE.

#### 4. Necesidades de formación para el psicólogo, detectadas por las instituciones.

Referente: 5 primeras competencias de mayor puntuación

Tabla N° 12

NECESIDADES DE FORMACIÓN	FUNDAMENTAL	PORCENTAJE (%)
2. Establecimiento de objetivos	6	18,75
3. Evaluación individual	7	21,87
4. Evaluación de grupo	7	21,87
5. Evaluación organizacional	6	18,75
13. Intervención directa orientada a la situac.	6	18,75
<b>TOTAL Respuestas</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

Para determinar las cinco competencias específicas de formación detectadas por las instituciones investigadas se toman como referencia a aquellas que tienen un mayor porcentaje de las 20 citadas en la pregunta 2, por lo que coinciden con las competencias requeridas por las instituciones educativas del país entre las que se destacan: establecimiento de objetivos, evaluación individual, de grupo, etc.



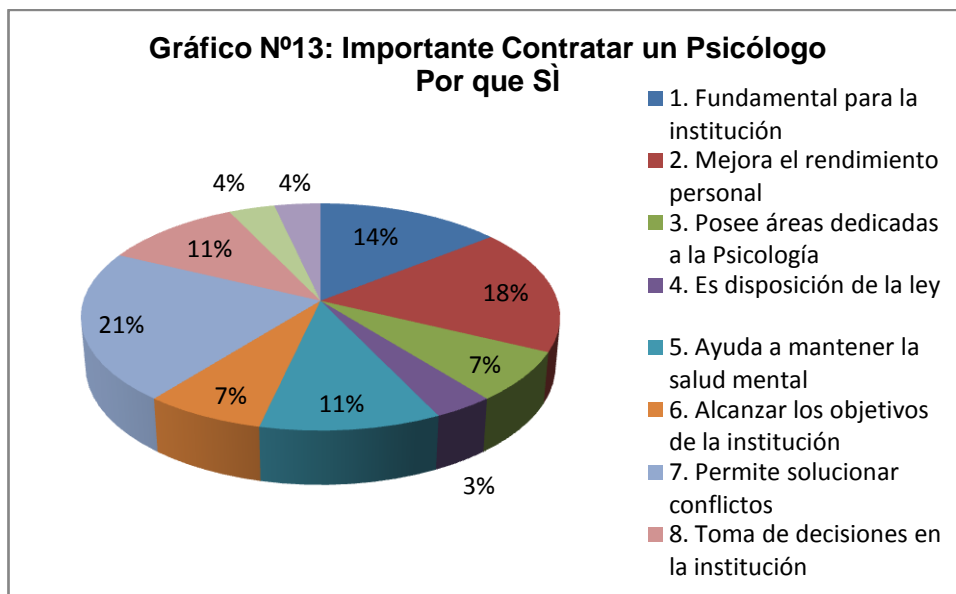
## INSTITUCIONES EMPRESARIALES

### 1. ¿Existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador?

Respuesta: **SÍ**

**Tabla Nº 13**

PORQUE SI	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
1. Fundamental para la institución	4	14,28
2. Mejora el rendimiento personal	5	17,85
3. Posee áreas dedicadas a la Psicología	2	7,14
4. Es disposición de la ley	1	3,57
5. Ayuda a mantener la salud mental	3	10,71
6. Alcanzar los objetivos de la institución	2	7,14
7. Permite solucionar conflictos	6	21,42
8. Toma de decisiones en la institución	3	10,71
9. Intervención psicopedagógica	1	3,57
10. Buenas experiencias anteriores	1	3,57
11. Otro	-	-
<b>TOTAL Repuestas Si</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

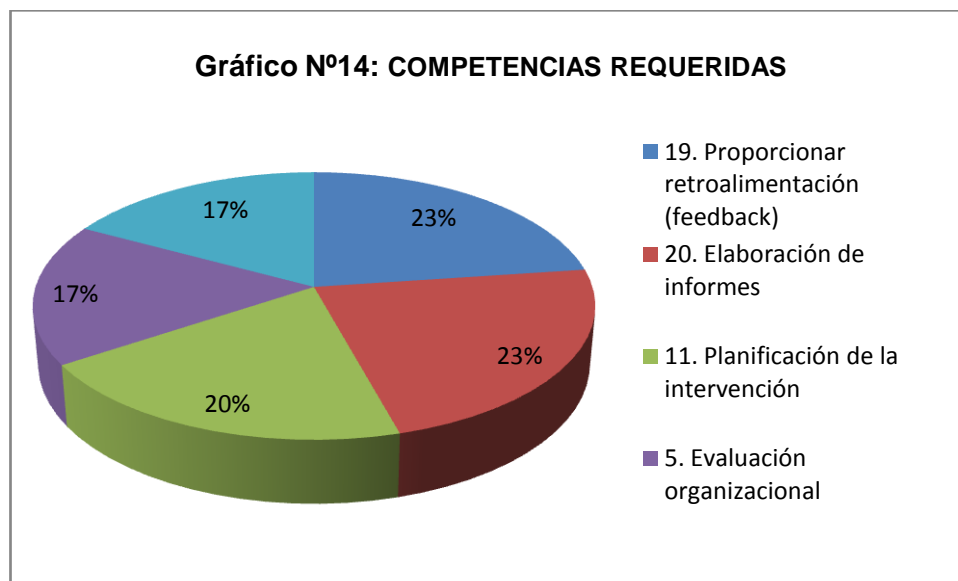
De las diez instituciones investigadas, dicen Porque Sí: 6 respuestas que equivale al 21,42% porque permite solucionar conflictos; 5 que es el 17,85% porque mejora el rendimiento personal; 4 que corresponde al 14,28% porque es fundamental para la

institución.; 3 que equivale al 10,71% porque ayuda a mantener la salud mental y para la toma de decisiones de la institución.

## 2. Competencias requeridas por las instituciones Empresariales para los psicólogos.

**Tabla N° 14**

COMPETENCIAS REQUERIDAS	FUNDAMENTAL	PORCENTAJE (%)
19. Proporcionar retroalimentación (feedback)	8	22,85
20. Elaboración de informes	8	22,85
11. Planificación de la intervención	7	20,00
5. Evaluación organizacional	6	17,15
6. Evaluación institucional	6	17,15
<b>TOTAL Respuestas</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

De las 20 competencias citadas, se han seleccionada las que tuvieron mayor porcentaje, así se tiene que la 19 y la 20 que corresponden al 22,85% y es proporcionar retroalimentación /feedback) y elaboración de informes, mientras que la 11 que se refiere a la planificación de la intervención constituye el 20%, y finalmente la 5 y 6 que es la evaluación organizacional e institucional obtuvieron el 18,75%.

### 3. Nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador.

**Pregunta 1:** ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

**Tabla N°: 15**

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SI	10	100
NO	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>



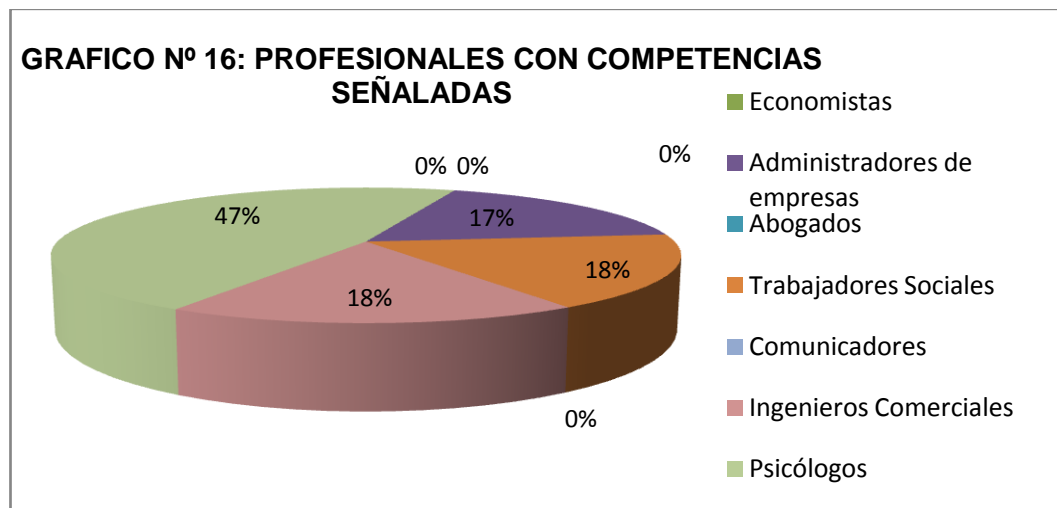
Realizado por: **Mónica Flores C.**

En todas las empresas encuestadas expresan que es importante contratar un psicólogo, es decir el 100%, aunque en la realidad es totalmente contradictorio ya que un mínimo porcentaje de empresas cuentan con un psicólogo

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

**Tabla N° 16**

PROFESIONALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Economistas	-	-
Administradores de empresas	3	17,64
Abogados	-	-
Trabajadores Sociales	3	17,64
Comunicadores	-	-
Ingenieros Comerciales	3	17,64
Psicólogos	8	47,05
Otros	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>



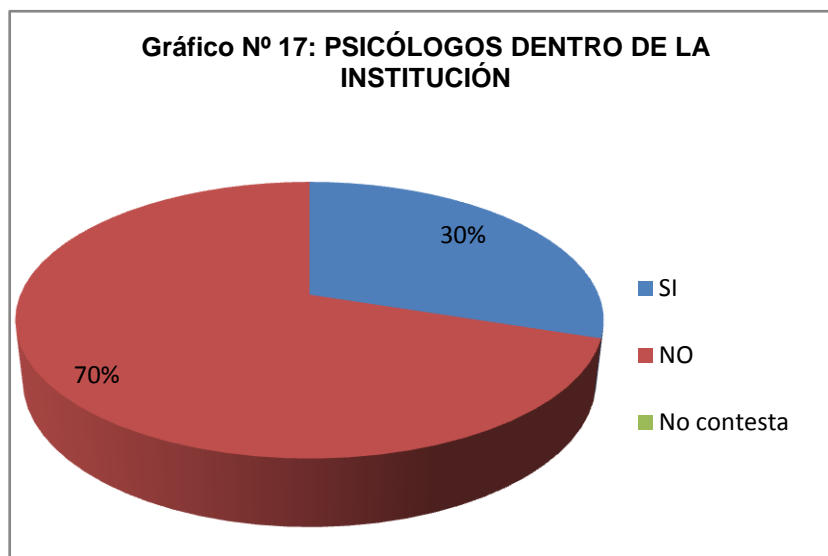
Realizado por: **Mónica Flores C.**

En las instituciones empresariales donde se aplicó la encuesta, un 47,05% manifiestan que los psicólogos son las personas que poseen las competencias requeridas, a continuación tenemos con un 17,64% cada uno respectivamente a los administradores de empresas, trabajadores sociales e ingenieros comerciales.

**Pregunta 4:** Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución.

**Tabla N°: 17**

PSICÓLOGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		
Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SI	3	30
NO	7	70
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

En las instituciones empresariales encuestadas, solo en 3 que equivalentes al 30%, tienen un psicólogo trabajando especialmente en el área de recursos humanos, y las 7 restantes que corresponden al 70%, no lo tienen, esto se debe a que el puesto del psicólogo se encuentra ocupado por otros profesionales o por los mismos dueños o familiares.

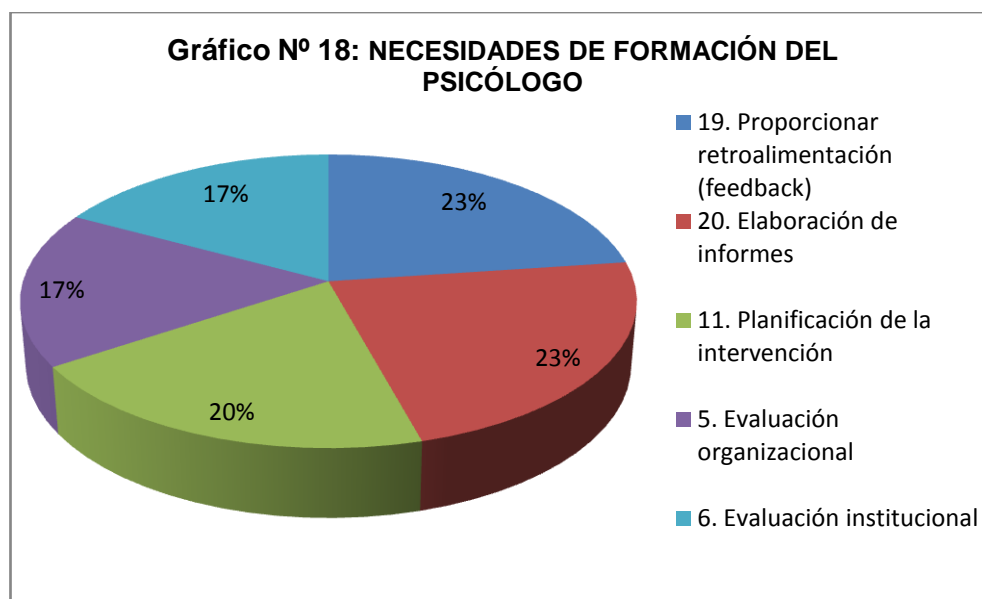
Analizando los resultados obtenidos de las preguntas 1,3 y 4 del cuestionario aplicado a este tipo de instituciones, se llega a la conclusión que las empresas ofrecen un porcentaje muy bajo de oportunidades de trabajo para los psicólogos, pues este nicho de trabajo se encuentra ocupado por otros profesionales u otras personas.

#### 4. Necesidades de formación para el psicólogo, detectadas por las instituciones.

**Referente:** 5 primeras competencias de mayor puntuación

**Tabla Nº 18**

NECESIDADES DE FORMACIÓN	FUNDAMENTAL	PORCENTAJE (%)
19. Proporcionar retroalimentación (feedback)	8	22,85
20. Elaboración de informes	8	22,85
11. Planificación de la intervención	7	20,00
5. Evaluación organizacional	6	17,15
6. Evaluación institucional	6	17,15
<b>TOTAL Respuestas</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



*Realizado por: **Mónica Flores C.***

Tomando en cuenta de las 20 competencias citadas en el instrumento de investigación en la pregunta 2, solo las 5 de mayor puntuación tenemos que coinciden con las competencias requeridas por las instituciones empresariales del país entre las que se especifican con un 22,85%: proporcionar retroalimentación y elaboración de informes, Con un 20% planificación de la intervención y con un 17,15% la evaluación organizacional e institucional.

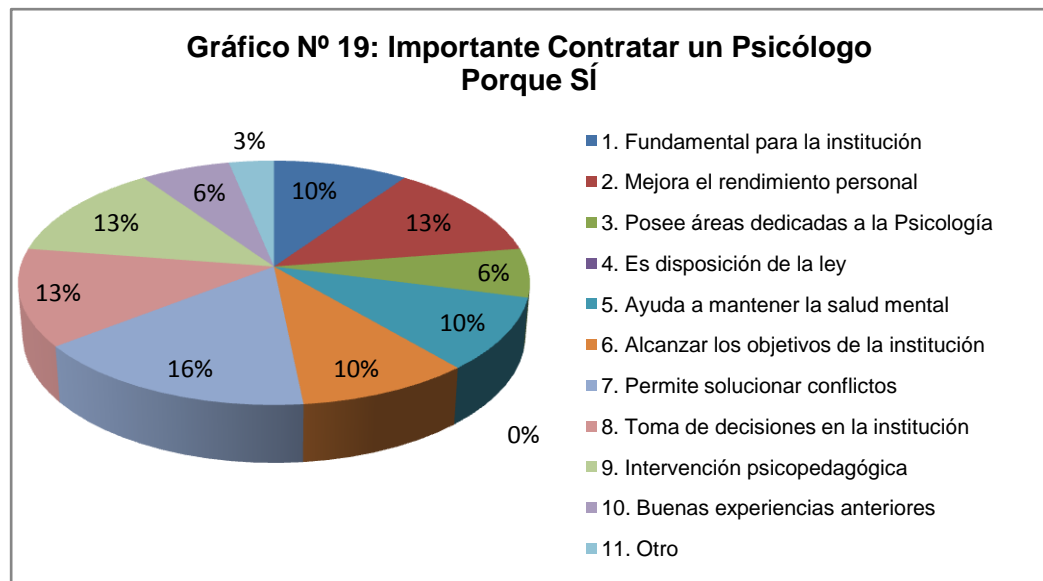
## INSTITUCIONES DE ÁREAS ALTERNATIVAS

### 1. ¿Existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador?

Respuesta: **SÍ**

**Tabla N° 19**

PORQUE SI	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
1. Fundamental para la institución	6	9,67
2. Mejora el rendimiento personal	8	12,90
3. Posee áreas dedicadas a la Psicología	4	6,45
4. Es disposición de la ley	-	-
5. Ayuda a mantener la salud mental	6	9,67
6. Alcanzar los objetivos de la institución	6	9,67
7. Permite solucionar conflictos	10	16,13
8. Toma de decisiones en la institución	8	12,90
9. Intervención psicopedagógica	8	12,90
10. Buenas experiencias anteriores	4	6,45
11. Otro	2	3,08
<b>TOTAL Repuestas Si</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>



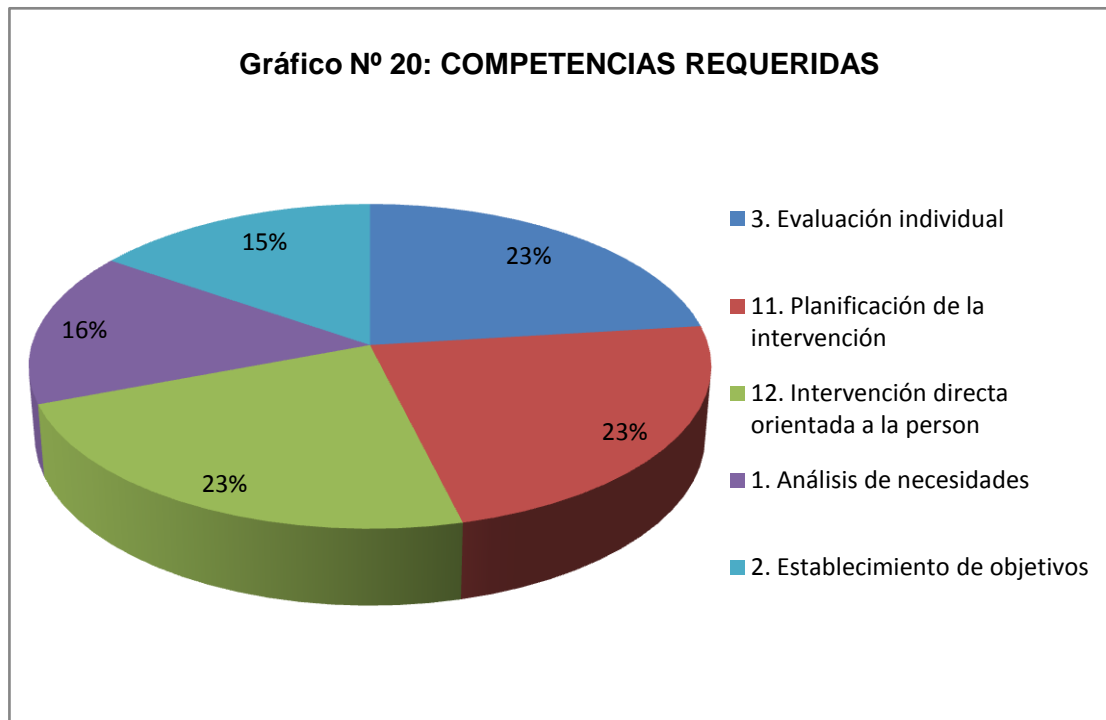
Realizado por: **Mónica Flores C.**

De las cinco instituciones investigadas, dicen Porque Sí: 10 respuestas que equivale al 16,13% porque permite solucionar conflictos; 8 que es el 12,90% para la toma de decisiones de la institución y para la intervención pedagógica; y 6 que es el 9,67% expresan porque es fundamental para la institución, ayuda a mantener la salud mental y a alcanzar los objetivos de la institución.

## 2. Competencias requeridas por las instituciones alternas para los psicólogos.

Tabla Nº 20

COMPETENCIAS REQUERIDAS	ES MUY NECESARIO	PORCENTAJE (%)
3. Evaluación individual	6	23,08
11. Planificación de la intervención	6	23,08
12. Intervención directa orientada a la person	6	23,08
1. Análisis de necesidades	4	15,38
2. Establecimiento de objetivos	4	15,38
<b>TOTAL Respuestas</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

De las 20 competencias enumeradas en el cuestionario, se han seleccionada las que tuvieron mayor porcentaje, así se tiene que la 3, 11 y 12 que corresponden al 23,08% cada una y hacen referencia a la evaluación individual, planificación de la intervención e intervención directa orientada a la persona, mientras que la 1 y la 2 corresponden al 15,38% que se refieren al análisis de necesidades y establecimiento de objetivos



### 3. Nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador.

**Pregunta 1:** ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

**Tabla N°: 21**

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SI	10	100
NO	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

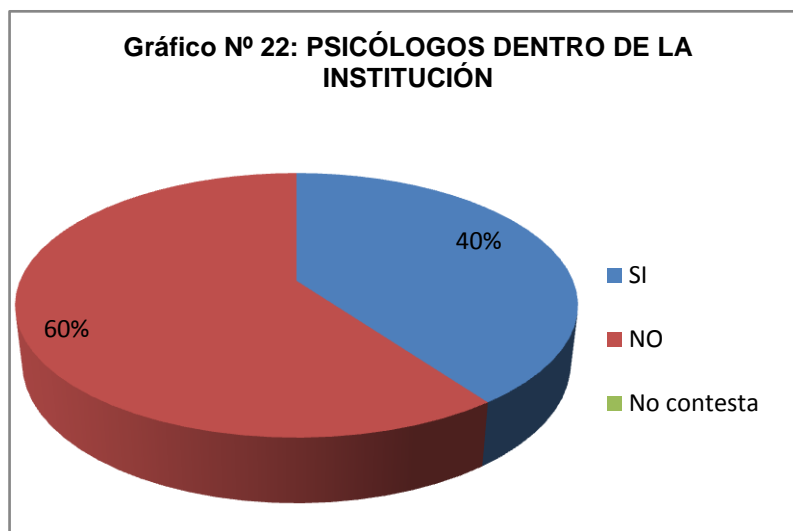
Las instituciones de áreas alternativas manifiestan en un 100% que importante tener un psicólogo dentro de la empresa, sin embargo en la práctica menos del 50% cuentan con este profesional, será porque no les obliga la ley o quizá por desconocimiento de sus competencias por lo que no detectan que su intervención sería de gran ayuda para el desarrollo de la empresa, siendo un nicho importante para llenar con un psicólogo.

**Pregunta 3: No se realizó**

**Pregunta 4:** Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución.

**Tabla Nº: 22**

<b>PSICÓLOGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
<b>SI</b>	4	40,00
<b>NO</b>	6	60,00
<b>No contesta</b>	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>



*Realizado por: **Mónica Flores C.***

En las instituciones de áreas alternativas, solo 4 que equivales al 40%, tienen un psicólogo trabajando dentro de estas empresas, es decir un promedio menor al 50%, esto se debe a que no les interesa las funciones que desempeña este profesional por desconocer sus competencias, es decir un nicho laboral vacío.

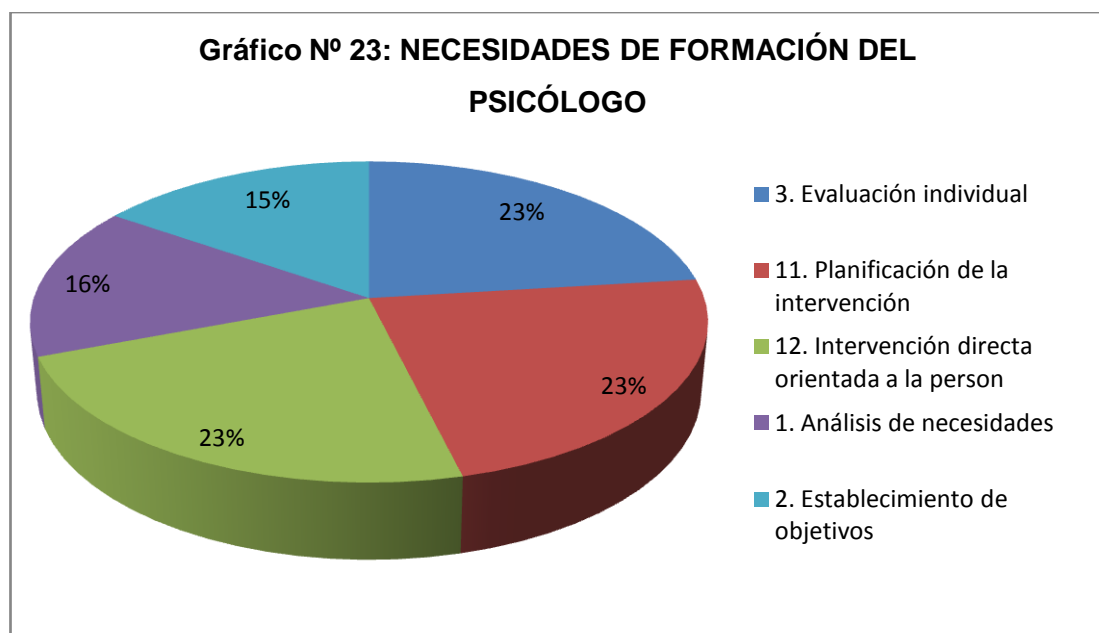
Al hacer el análisis de los datos recolectados en las preguntas 1. y 4 del cuestionario que se aplicó a estas empresas, se concluye que no ofrecen mayor apertura como campo de trabajo para los psicólogos en el país, pero hay que resaltar que sus posibilidades de trabajos son mayores en un 10% que en las instituciones empresariales.

#### 4. Necesidades de formación para el psicólogo, detectadas por las instituciones.

**Referente:** 5 primeras competencias de mayor puntuación

**Tabla Nº 23**

NECESIDADES DE FORMACIÓN	ES MUY NECESARIO	PORCENTAJE (%)
3. Evaluación individual	6	23,08
11. Planificación de la intervención	6	23,08
12. Intervención directa orientada a la person	6	23,08
1. Análisis de necesidades	4	15,38
2. Establecimiento de objetivos	4	15,38
<b>TOTAL Respuestas</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>



Realizado por: **Mónica Flores C.**

De las 20 competencias citadas en el cuestionario, se han seleccionada las que tuvieron mayor porcentaje, así se tiene como la 3, 11 y 12 que corresponden al 23,08%; y la 1 y la 2 que corresponden al 15,38%, como se puede observar son las mismas competencias que sobresalieron como requeridas por de los psicólogos por las instituciones.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### INSTITUCIONES DE SALUD MENTAL

La visita se realizó a 20 instituciones entre públicas y privadas, en las cuales se encontró que existen psicólogos trabajando en todas ellas.

Para desarrollar esta discusión al igual que en las instituciones educativas se tomaron como referencia a los objetivos específicos de la investigación y a las encuestas aplicadas para obtener los datos.

**1º Objetivo Específico:** Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

**Preguntas de Referencia:** 1, 3 y 4.

En el **análisis** de datos se tiene que las 10 instituciones clínicas en su totalidad que equivale al 100% consideran que es importante contar con un psicólogo y al contestar a las alternativas de que **Porque Sí:** un 90% considera que ayuda a mantener la salud mental; el 80% está de acuerdo porque posee áreas dedicadas a la Psicología; el 70% Permite solucionar conflictos; el 50% manifiesta porque es fundamental para la institución, para mejorar el rendimiento del personal y porque es disposición de la ley; el 40% lo necesita para la toma de decisiones; el 30% debido a buenas experiencias anteriores y el 20% debido a otras causas. En estas instituciones de salud mental creen en un 100% que el psicólogo es el profesional que posee todas las competencias requeridas por esta área, un 50% consideran que los psiquiatras y terapeutas vivenciales también podrían cumplir con estas competencias; en un 40% las enfermeras y otros profesionales; y en un 20% los médicos. Si tienen psicólogos trabajando dentro de estas instituciones en un porcentaje del 100%, es decir en todas y se puede generalizar que cuentan con más de un profesional psicólogo laborando en todas las áreas: departamento psicológico, trabajo social, inclusión social, área individual.

Se llega a la **conclusión** de que los datos obtenidos evidencian que en las 10 instituciones de salud mental visitadas que equivale al 100% requieren de psicólogos y si los tienen trabajando en algunos departamentos donde es necesaria su presencia, para ayudar a mantener la salud mental de los enfermos que se encuentran en tratamiento en estos centros de salud, además por poseer áreas dedicadas a la Psicología, así como también para solucionar conflictos que en definitiva es el tratamiento psicológico de los enfermos recluidos allí debido a cambios conductuales bruscos ocasionados en su mayor parte por alteraciones nerviosas. También consideran en un porcentaje medio que pueden ser reemplazados por los psiquiatras y terapeutas vivenciales.

**2º Objetivo Específico:** Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

**Pregunta de Referencia:** 2

Al **analizar** la información de los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento de investigación, se determina que un 80% considera que es fundamental que el/a profesional tenga competencias para efectuar un análisis de necesidades, así como para proporcionar retroalimentación; el 70% considera que debe ser competente para realizar la evaluación del servicio o producto, la planificación de la valoración y la elaboración de informes; el 60% cree que también es fundamental que esté en capacidad de hacer el establecimiento de objetivos, la evaluación situacional y organizacional, el diseño del servicio o producto y realizar una intervención directa orientada a la persona. El 50% expresa que es fundamental que sepa aplicar la evaluación individual, la definición de servicios o productos y el análisis de requisitos, elaborar un test del servicio o producto diseñado, que planifique y realice la intervención directa e indirecta orientada a la situación; un 40% cree que es fundamental y necesario que realice la evaluación de grupo.

Se **concluye** expresando que la mayoría de las instituciones de salud mental consideran que el/a profesional debe demostrar competencias en el análisis de las necesidades que tienen los clientes para proporcionarles retroalimentación de un servicio solicitado, es decir, a las personas diagnosticadas con alguna alteración mental, todos los tratamientos especializados, así como también el ambiente adecuado que lo requieran para su mejoría psicológica, evaluando si el servicio

especializado que se presta es útil y satisfactorio para el paciente, hacer una valoración de este plan de intervención y tener la competencia para elaborar informes sobre la evaluación, el desarrollo y las intervenciones realizadas en los tratamientos psicoterapéuticos que se aplicarán a las personas que acuden a estos centros de salud mental. Se puede determinar que un mínimo porcentaje se interesa que el/a profesional realice la evaluación de grupo, esto se debe a que los tratamientos clínicos se los realiza en forma individual puesto que los enfermos tratados no presentan la misma sintomatología.

**3º Objetivo Específico:** Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.

**Preguntas de Referencia:** 1, 3 y 4.

El **análisis** de datos arroja los siguientes resultados: el 100% de instituciones donde se realizó la investigación considera que es importante la presencia de un psicólogo debido a lo que si cuentan por lo menos con un profesional para cada área específica especialmente para mantener la salud mental de sus pacientes y también porque posee áreas dedicadas a la psicología; un 50% creen que los psiquiatras y los terapeutas vivenciales pueden cumplir con las competencias anteriormente citadas; un 40% dicen que las enfermeras y otros profesionales; un 20% expresan que los médicos y otros profesionales; pero un 100% coinciden en expresar que los psicólogos son los que poseen todas las competencias requeridas. Además los profesionales psicólogos se encuentran desempeñándose dentro de estas instituciones en diferentes áreas como: en el departamento psicológico, trabajo social, inclusión social, área individual y en general en todas las áreas. Si tienen psicólogos trabajando dentro de estas instituciones en un porcentaje del 100%, es decir en todas y se puede generalizar que cuentan con más de un profesional psicólogo laborando en todas las áreas: departamento psicológico, trabajo social, inclusión social, área individual.

Al **concluir** se puede manifestar que el profesional psicólogo tienen un 100% de posibilidades como campo de trabajo en las instituciones de salud mental tanto públicas como privadas, porque consideran que reúnen todas las competencias necesarias que se requieren para desempeñar su función profesional en estas áreas, su aceptación se hace evidente ya que por lo menos tienen de 1 a 9 psicólogos trabajando dentro de cada institución de salud investigada y coinciden en un

porcentaje medio que pueden ser reemplazados con psiquiatras y terapeutas vivenciales y un mínimo porcentaje por médicos y enfermeras, esto se debe que valoran la preparación académica y práctica del psicólogo, tan indispensables para el tratamiento de personas que presentan alteraciones psicológicas.

**4º Objetivo Específico:** Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

**Referencias:** 5 competencias de mayor puntuación.

**Analizando** la información recogida en estas instituciones tenemos que un 80% consideran que el psicólogo debe poseer como competencias fundamentales: el análisis de necesidades y proporcionar retroalimentación; un 70% cree que debe ser competente para la evaluación del servicio o producto, para planificar la valoración y especialmente para la elaboración de informes.

Se llega a la **conclusión** que las Escuelas de Psicología Clínica de las Facultades de Psicología de las Universidades del Ecuador deben formar a los profesionales psicólogos clínicos especialmente en las siguientes competencias en orden de prioridad:

- Analizar la necesidad que tiene el paciente.
- Proporcionar retroalimentación a los pacientes de un servicio solicitado.
- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del paciente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.
- Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.
- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de servicios y las intervenciones.

## INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Se visitaron 20 instituciones educativas entre privadas y públicas, de las cuales la mayoría no tenía psicólogos debido a muchas causas entre las cuales citamos las siguientes:

- Falta de recursos económicos
- No era necesario porque no tenían un número considerable de estudiantes.

Como sugerencia para la elaboración de la presente discusión se han tomado como base de referencia a los objetivos planteados en la investigación y a los instrumentos que se aplicaron para la recolección de datos, pues esta discusión de resultados debe reflejar el cumplimiento de los objetivos planteados mediante la interpretación de datos encontrados en la investigación de campo, en este caso en las instituciones educativas encuestadas.

**1º Objetivo Específico:** Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

**Preguntas de Referencia:** 1, 3 y 4.

**Analizando** los datos obtenidos se tiene que de las 10 instituciones educativas investigadas en su totalidad responden que si es necesario contratar un psicólogo, lo que equivale al 100% y al contestar a las alternativas de que: **Porque Sí**, 100% permite solucionar conflictos un 80% que es muy necesario para la intervención psicopedagógica, el 70% considera que es fundamental para la institución, el 50% porque tienen áreas dedicadas a la Psicología, y para la toma de decisiones en la institución, el 40% para mejorar el rendimiento del personal y porque es disposición de la ley, el 30% porque ayuda a mantener la salud mental y el 10% para alcanzar los objetivos de la institución. Mientras que un 100% expresa **no** tener buenas experiencias anteriores u otros aspectos. En estas instituciones educativas creen en un 80% que el psicólogo es el profesional que posee todas las competencias requeridas por esta área, un 70% consideran que los profesores también podrían cumplir con estas competencias; y en un 60% los orientadores. Si tienen psicólogos trabajando dentro de estas instituciones en un porcentaje del 100%, es decir en todas



y se encuentran laborando en un 80% en el DOBE, un 10% en el aula de clase y, en educación y evaluación respectivamente.

Se llega a la **conclusión** de que en las instituciones educativas se tiene conciencia de la necesidad de un psicólogo especialmente para solucionar conflictos, intervenga en el campo psicopedagógico y para la toma de decisiones como puede ser en los aspectos académicos, de conducta, de aprendizaje de los estudiantes. En este campo el psicólogo puede ser reemplazado por los profesores u orientadores. Todas las instituciones educativas cuentan con un psicólogo que se desempeña específicamente en el DOBE.

**2º Objetivo Específico:** Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

**Pregunta de Referencia:** 2

Al **analizar** los datos se puede manifestar que un 70% está de acuerdo que es muy necesario y fundamental que el psicólogo tenga competencias para realizar: una evaluación individual y de grupo; un 60% cree que es fundamental y necesario que sea competente para la intervención directa orientada a la situación para el establecimiento de objetivos, para la evaluación organizacional, diseño y evaluación del servicio o producto, planificación de la intervención y valoración, medida de la valoración; un 50% considera como fundamental que un profesional psicólogo está en capacidad de poner en práctica las siguientes competencias: análisis de necesidades, evaluación situacional, test del servicio o producto diseñado, intervención directa e indirecta orientada a las personas, implantación de productos o servicios, análisis de la valoración, proporcionar retroalimentación, realizar la elaboración de informes; un 49% manifiesta que es poco necesario que el psicólogo deba tener competencia para la definición de servicios o productos y el análisis de requerimientos.

Se **concluye** que lo que más les interesa de un profesional dentro de una institución educativa es que demuestre competencia para realizar evaluaciones individuales y de grupo a profesores y estudiantes, y que pueda intervenir directamente en la solución de problemas. En menor porcentaje debe tener competencia para organizar, planificar y evaluar servicios o productos en este caso el nivel académico de la institución, para plantear objetivos necesarios para cumplir con

su labor dentro del DOBE, especialmente refiriéndose al psicólogo educativo se tiene ya establecido que es el encargado de solucionar problemas psicológicos de conducta y de aprendizaje de los/as estudiantes, así como también de planificar actividades para mantener las buenas relaciones y la armonía en la Comunidad Educativa. Casi no les interesa que tenga competencias para definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

**3º Objetivo Específico:** Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.

**Preguntas de Referencia:** 1, 3 y 4.

Al realizar el **análisis** de datos mientras que en el 100% de las instituciones educativas donde se realizó la investigación, manifiestan que sí es importante contar con un psicólogo, por lo que un 80% considera que las competencias anteriormente citadas podrían ser cumplidas por un los psicólogos, un 70% por los profesores, un 60% por los orientadores; y un 100% expresan que definitivamente **no** poseen estas competencias los religiosos, consejeros y otros profesionales. En todas las instituciones educativas si tienen contratado un psicólogo fundamentalmente para el DOBE.

A la **conclusión** que se llega es que los psicólogos tienen un 80% de apertura en el campo laboral educativo ya que se considera que son los más competentes para desempeñar las funciones específicas dentro del DOBE, más de la mitad de estas instituciones creen que los orientadores también tienen estas competencias, quizá porque muchas veces hay confusión entre los psicólogos y los orientadores creyendo que tienen la misma preparación académica y práctica; y finalmente todas las instituciones coinciden en que los religiosos, consejeros y otros profesionales **no** cuentan con estas competencias específicas necesarias para trabajar en el área educativa. Además se concluye también que un 80% de psicólogos se encuentra laborando en el DOBE, el 10% brinda apoyo en el aula de clase y el otro 10% se desempeña en educación y evaluación. En definitiva en la mayoría de las instituciones educativas se valora el trabajo del profesional psicólogo, ya que se reconoce la importancia de sus funciones y se lo ha ubicado en el departamento que lo requiere como es el DOBE, con lo cual se demuestra que tiene un porcentaje muy mayoritario aproximadamente un 80% de posibilidades de trabajo en el campo educativo.

**4º Objetivo Específico:** Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

**Referencias:** 5 competencias de mayor puntuación.

Al **analizar** los datos recolectados se tiene que un 70% de las instituciones educativas encuestadas consideran que el profesional psicólogo debe tener competencia para realizar la evaluación individual y de grupo, un 60% expresa que debe ser competitivo para el establecimiento de objetivos, evaluación organizacional e intervención directa orientada a la situación.

Se **concluye** manifestando que las Escuelas de Psicología de las Facultades de Filosofía de las Universidades Ecuatorianas deben poner mayor énfasis en la formación académica y práctica enfocándose a las siguientes competencias catalogadas como fundamentales en la formación profesional del psicólogo educativo y éstas son:

- 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.
- Aplicar métodos de intervención directa a una situación.
- Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.
- Realizar evaluaciones a una institución mediante la observación del contexto, entrevista y otros métodos.

## INSTITUCIONES EMPRESARIALES

La visita se realizó a 30 instituciones entre públicas y privadas, de las cuales un porcentaje muy bajo tenía psicólogo y las demás empresas no contrataban este profesional, pues el puesto del psicólogo que sería el de Recursos Humanos se encontraba ocupado por ingenieros, dueños o familiares, exponiendo como causa de esta deficiencia la falta de recursos económicos.

Siguiendo el mismo esquema de discusión que de las instituciones educativas y de salud mental, también se tomaron de referencia, los objetivos específicos y los instrumentos que se utilizaron para recolectar la información estadística.

**1º Objetivo Específico:** Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

**Preguntas de Referencia:** 1, 3 y 4.

En el **análisis** de datos, coincidentemente al igual que las instituciones anteriores, también en estas 10 empresas encuestadas que constituyen el 100% expresan que es importante contratar un psicólogo, al responder las preguntas alternativas de **Porque Sí:** el 60% dice que para la solución de conflictos; el 50% porque mejora el rendimiento del personal; el 40% responde porque es fundamental; el 30% expresa para ayudar a mantener la salud mental y para la toma de decisiones en la institución; el 20% porque posee áreas dedicadas a la Psicología y para alcanzar los objetivos de la institución y un 10% manifiesta porque es disposición de la ley, para intervención pedagógica y debido a buenas experiencias anteriores. En estas empresas creen en un 80% que el psicólogo es el profesional que posee todas las competencias requeridas por esta área, un 30% consideran que los administradores de empresas, trabajadores sociales e ingenieros comerciales también podrían cumplir con estas competencias. Si tienen psicólogos trabajando dentro de estas instituciones en un porcentaje del 30%, que se encuentran laborando en los departamentos de recursos humanos y atención al cliente.

Se llega a **concluir** que todas las instituciones empresariales encuestadas están de acuerdo con la necesidad de contar con un psicólogo dentro la empresa especialmente para solucionar conflictos de tipo laboral, que por lo general se presentan entre el empleador y los jefes y los trabajadores, y en menor grado consideran que es necesario para mejorar el rendimiento del personal que labora, realmente no se refleja como necesidad prioritaria de estas empresas , tal vez porque no conocen a fondo las competencias de un profesional psicólogo. En la práctica es muy bajo el porcentaje de empresas que poseen un psicólogo atendiendo al cliente o en recursos humanos.

**2º Objetivo Específico:** Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

**Pregunta de Referencia:** 2

Al hacer un **análisis** detenido de los datos obtenidos en las 10 empresas investigadas sobre las competencias que debe reunir un psicólogo se tiene que: un 80% enfatiza que debe tener competencia para proporcionar retroalimentación y en la elaboración de informes; el 70% manifiesta que es muy necesario que domine la planificación de la intervención; el 60% cree que es muy necesario que sea competente para el establecimiento de objetivos, la evaluación organizacional y situacional, para el diseño del servicio o producto, para aplicar el test y evaluar el servicio o producto; el 50% expresa que es necesario que sepa realizar una evaluación de grupo, definición de servicios o productos y análisis de requisitos, intervención directa e indirecta orientada a la persona y a la situación, implantación de productos o servicios, realizar la medida y análisis de valoración; el 40% considera que es fundamental que el profesional debe poseer competencia para el análisis de necesidades, así como para realizar la evaluación individual y del servicio o producto.

Se **concluye** que las competencias de retroalimentación y la elaboración de informes son las más importantes para una empresa, es lógico ya que una empresa se caracteriza por producir bienes o servicios por lo que es necesario que exista un profesional que retroalimente a los clientes sobre el servicio que requieran, y de igual forma es indispensable que esté en capacidad de elaborar informes de los resultados de la evaluación y el desarrollo del producto deseado. También les interesa que sepa planificar como intervenir para lograr los objetivos planteados y en menor porcentaje

en esta área empresarial se resalta como competencias requeridas que pueda establecer objetivos, realice evaluación organizacional y situacional, que diseñe, aplique test y evalúe los servicios o productos que ofrece la empresa ya que constituye su razón de ser, el resto son de menor importancia; todas estas competencias anteriormente citadas son necesarias que posea el psicólogo ya que su función es un factor clave para influir positivamente e incrementar la producción y comercialización de los productos o servicios producidos por dicha empresa.

**3º Objetivo Específico:** Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.

**Preguntas de Referencia:** 1, 3 y 4.

En el **análisis** de la información que el 100% de las empresas investigadas aceptan la necesidad de contar con un psicólogo; un 80% consideran que el psicólogo es el profesional más preparado para cumplir con las competencias anteriormente citadas; el 30% expresan que quizá podrían desempeñar las mismas competencias pero en menor grado: los administradores de empresas, trabajadores sociales e ingenieros comerciales; y un 100% consideran que **no** poseen las competencias requeridas por la empresas: los economistas, abogados, comunicadores y demás profesionales por no tener la formación tanto académica como práctica, por lo tanto no cuentan con las competencias requeridas para desempeñar las funciones específicas dentro de las empresas. Solo un 30% de estas instituciones cuentan con un psicólogo.

Se llega a la **conclusión** que los dueños o gerentes manifiestan la necesidad de un psicólogo ya que es el profesional más idóneo por poseer las competencias requeridas, sin embargo en la práctica apenas un 30% de estas empresas contratan un psicólogo que está ubicado en Recursos Humanos o atención al cliente para solucionar problemas, y para la selección y capacitación del personal, por lo expresado se determina que es **muy reducido** el campo de trabajo para el psicólogo dentro de las empresas, manifiestan que si lo necesitan pero lo reemplazan con otros profesionales o personas para reducir gastos.

**4º Objetivo Específico:** Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones par los psicólogos del Ecuador.

**Referencias:** 5 competencias de mayor puntuación.

Al hacer el **análisis** de los datos recolectados se tiene que entre las competencias más solicitadas por las empresas, que debe poseer un psicólogo se determina que: un 80% necesita que sepa proporcionar retroalimentación y elaboración de informes; el 70% que planifique su intervención; el 60% requiere que sea competente la evaluación organizacional e institucional.

Se **concluye** que las Escuelas de Psicología Industrial pertenecientes a las Facultades de Psicología de las Universidades Ecuatorianas deben poner mayor interés en la formación y desarrollo de competencias para que el psicólogo organizacional e industrial se desempeñe de mejor manera en sus funciones dentro del área empresarial, en orden de importancia estas competencias son:

- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un producto o servicio solicitado.
- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios y las intervenciones.
- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
- Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.
- Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, test, y otros métodos adecuados.

## INSTITUCIONES DE ÁREAS ALTERNATIVAS

La visita se hizo a 20 instituciones entre públicas y privadas, la mayoría no tenía psicólogo por falta de recursos económicos.

De forma similar que las instituciones anteriores, el análisis de los datos de esta investigación también está guiado por los objetivos específicos planteados y por los cuestionarios que se aplicaron que sirvieron de instrumento para recoger los datos requeridos, así:

**1º Objetivo Específico:** Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

**Preguntas de Referencia:** 1, 3 y 4.

Los datos que a continuación se analizan, fueron recolectados únicamente de 5 instituciones de área alternativas, de las cuales todas lo que equivale al 100% están de acuerdo en lo importante que es contratar un psicólogo, las respuestas a las alternativas de **Porque Sí** dieron los siguientes resultados: un 100% expresó porque permite solucionar problemas; el 80% para mejorar el rendimiento del personal, para la toma de decisiones de la institución y para la intervención psicopedagógica, el 60% considera que es fundamental para la institución, porque ayuda a mantener la salud mental y para alcanzar los objetivos de la institución, un 40% porque posee áreas dedicadas a la Psicología y un 20% por otros aspectos. Si tienen psicólogos trabajando dentro de estas instituciones en un porcentaje del 40%, para la solución de problemas laborales, contratar, seleccionar y capacitar personal y en para el departamento de orientación.

Se a llegado a la **conclusión** que al igual que las demás instituciones encuestadas, éstas áreas alternativas están totalmente de acuerdo que se necesita un psicólogo dentro de su respectiva área para a solucionar problemas ya que consideran que mediante su intervención psicopedagógica puede motivar positivamente al personal mejorando su rendimiento laboral, también se lo necesita para alcanzar los objetivos de la institución y tomar decisiones adecuadas para su mejor desarrollo. Solo en un porcentaje menor de la mitad tienen contratado los servicios de un



profesional psicólogo para la solución de problemas y para todo lo relacionado con el personal de trabajo.

**2º Objetivo Específico:** Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

**Pregunta de Referencia:** 2

En el **análisis** de la información recolectada en estas 5 instituciones de diferentes áreas se tiene que: el 60% considera que es fundamental y necesario que el psicólogo demuestre competencia en la realización de: una evaluación individual, planifique su intervención directa orientada a la persona y a la situación, para la implantación de productos y servicios, así como para proporcionar retroalimentación a los clientes; el 40% cree que es fundamental y muy necesario que el psicólogo sea competente para hacer un análisis de necesidades, establecer objetivos, realizar evaluaciones de grupo, organizacional y situacional; definición y análisis de requisitos así como el diseño, test y evaluación del servicio o producto, intervención indirecta, que realice la planificación, medida y análisis de la valoración y tenga conocimiento sobre la elaboración de informes.

**Concluyendo** se determina que las instituciones de áreas alternativas, investigadas realizan actividades diferentes, sin embargo los datos reflejan que las competencias que les interesa del psicólogo se encuentran divididas solo en dos porcentajes un mayoritario donde dan prioridad a las competencias de evaluación individual y planificación de su intervención directa orientada a la persona y a la situación, lo que demuestra que necesitan de un psicólogo para la selección del personal ideal que trabaje dentro de determinada institución y que tenga la capacidad de intervenir directamente en el personal y en la situación de la institución, que pueda retroalimentar al cliente sobre el conocimiento y la utilidad del bien o servicio que ofrece la empresa. El resto de competencias puede o no poseerlas el psicólogo, no son tan importantes para su desempeño dentro de estas áreas laborales.

**3º Objetivo Específico:** Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.

**Preguntas de Referencia:** 1, 3 y 4.

El **análisis** de datos demuestra que a pesar de ser instituciones cuyo desempeño está enfocado en áreas diferentes, todas lo que equivale al 100% manifiestan que si necesitan contratar un psicólogo; un 40% tiene un psicólogo trabajando dentro de su institución.

Se llega a **concluir** que también las instituciones de áreas alternativas sienten la necesidad de contar con un profesional psicólogo, pero en la práctica solo un 40% lo tienen, los mismos que se encuentran en el área de psicología o difundiendo charlas dentro de la institución.

Esto determina que es **muy escaso** el campo de trabajo para un psicólogo en las instituciones de áreas alternativas porque quizá, en realidad desconocen sus competencias por lo que no valoran sus funciones que serían de gran ayuda para que estas instituciones se desarrollen de mejor manera y alcance sus objetivos.

**4º Objetivo Específico:** Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones par los psicólogos del Ecuador.

**Referencias:** 5 competencias de mayor puntuación.

En el **análisis** de datos se obtuvo que un 60% de las instituciones de áreas alternativas investigadas consideren que un psicólogo debe ser competente para realizar una evaluación individual, para la planificación de su intervención directa orientada a la persona y a la situación y para la implantación de productos o servicios.

Al **concluir** se sugiere a las escuelas de Psicología de diferentes especialidades que pertenecen a las Facultades de Filosofía como de Psicología de las Universidades del Ecuador, que la información que imparten a los futuros profesionales psicólogos esté centrada en las siguientes competencias

- Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
- Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.

- Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en una institución.
- Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

## SÍNTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

### INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Todas las instituciones educativas tienen un psicólogo porque tienen conciencia de su necesidad, para solucionar conflictos, que intervenga en el campo psicopedagógico con profesores y estudiantes en aspectos: académicos, de conducta y de enseñanza – aprendizaje.

Se interesan porque el profesional psicólogo demuestre competencias en: realizar evaluaciones individuales y de grupo tanto a estudiantes como a maestros y que tenga la capacidad de intervenir directamente en la solución de conflictos que se presenten dentro de la comunidad educativa

El psicólogo tiene **casi un porcentaje total** de posibilidades de trabajo dentro del campo educativo para que integre específicamente el DOBE donde debe poner en práctica su formación y experiencia.

Las competencias más requeridas que debe adquirir un psicólogo educativo en su formación, para trabajar dentro de una institución educativa se resumen en las siguientes:

- Realizar la evaluación a una persona.
- Realizar la evaluación a un grupo.
- Aplicar métodos de intervención directa a una situación.
- Establecer objetivos aceptables.
- Realizar la evaluación a una institución.

## INSITUACIONES DE SALUD MENTAL

Todas las instituciones de salud mental cuentan con profesionales psicólogos para ayudar a equilibrar y mantener la salud mental de sus pacientes.

Necesitan que el psicólogo sea competente para el análisis de necesidades del paciente y pueda proporcionar retroalimentación del servicio solicitado a las personas atendidas en estas instituciones clínicas.

Al igual que las instituciones educativas, estas instituciones de salud mental tienen una **apertura total** como campo de trabajo para los psicólogos, lo que se evidencia porque todas de 1 y hasta 9 profesionales especializados en Psicología trabajando en sus diferentes áreas clínicas.

Requieren que el profesional psicólogo clínico tenga formación en competencias para:

- Analizar las necesidades del paciente.
- Proporcionar retroalimentación de un servicio solicitado por los pacientes.
- Evaluar el servicio con respecto a su utilidad y costo.
- Diseñar un plan para la valoración de la intervención.
- Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de servicios y las intervenciones.

## INSTITUCIONES EMPRESARIALES

Todas las instituciones empresariales coinciden en que es fundamental tener un psicólogo trabajando dentro de la empresa, para solucionar conflictos de tipo laboral y mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Las competencias que requieren las empresas que tenga un psicólogo para que se desenvuelva en este campo laboral son: proporcionar retroalimentación al cliente de un servicio o producto, así como en la elaboración de informes sobre los resultados y el desarrollo de los productos o servicios que brinda la empresa.

Sienten la necesidad de un psicólogo para los departamentos de Recursos Humanos y atención al cliente, sin embargo **no hay mayor apertura** como campo de trabajo ya que lo reemplazan con familiares u otros profesionales, quizá por desconocimiento de todas sus competencias.

Necesitan que un psicólogo industrial tenga competencias para:

- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un producto o servicio solicitado.
- Escribir informes de resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios y las intervenciones.
- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
- Establecer objetivos aceptables.
- Realizar evaluaciones a una institución.

## **INSTITUCIONES DE ÁREAS ALTERNATIVAS**

Todas están de acuerdo en contratar un psicólogo, pero en la práctica solo muy pocas lo tienen, para solucionar problemas y mejorar el rendimiento de los empleados.

El psicólogo para trabajar en diferentes áreas necesita ser competente para realizar la evaluación individual y seleccionar el personal idóneo, así como para planificar su intervención directa orientada a la persona y a la situación y ser capaz de retroalimentar al cliente sobre el producto o servicio solicitado.

Evidencian la necesidad de tener un psicólogo dentro de su institución pero solo un porcentaje muy bajo cuenta con este profesional es decir que el campo de trabajo en estas áreas es **muy limitado**, se debe tal vez al desconocimiento de todas sus competencias por lo que no valoran la utilidad que tiene el desempeño de sus funciones para un mejor desarrollo de estas instituciones.

- El psicólogo en general para desempeñarse en cualquier área de trabajo debe tener una formación en las siguientes competencias:

- Realizar la evaluación a una persona.

- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
- Aplicar métodos de intervención uno orientados a la persona.
- Aplicar métodos de intervención uno orientados a la institución.
- Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes.

**COCLUSION FINAL:** Se evidencia una necesidad apremiante de contar con un psicólogo dentro de las instituciones investigadas.

Estas instituciones requieren que el psicólogo tenga formación en competencias específicas para optimizar su desempeño en las diferentes áreas donde tenga proyectado trabajar.

Las instituciones educativas y de salud mental son los principales nichos laborales que ofrecen mayor apertura a los psicólogos y en un escaso porcentaje las instituciones empresariales y de áreas alternativas.

## DISCUSIÓN SOBRE LA COMPARACIÓN CON EL ANÁLISIS DE RESULTADOS DE OTROS PAÍSES COMO COLOMBIA Y ESPAÑA

Para elaborar esta discusión en base a la relación del campo laboral de los psicólogos en el **Ecuador** en relación a otros países como Colombia y España, se considera que los profesionales en Psicología con especialización en diferentes áreas constituyen el 100%, y en base al análisis de datos que se realizó anteriormente se hace un cálculo referencial de porcentajes con respecto a sus nichos laborales en los cuatro tipos de instituciones investigadas llegando a determinar que: el 40% se desenvuelven en las instituciones de salud mental; el 32% en el campo educativo; apenas un 12% en las empresas y un %16 en instituciones de áreas alternativas.

### **Con Colombia:**

Según los datos obtenidos por el investigador Agudelo S. y publicados en su artículo "Posibilidades Ocupacionales del Psicólogo en Colombia" en la revista de Psicología de marzo del 2010, se realiza un análisis de su contenido y se tiene que considerando el 100% de profesionales psicólogos especializados en diferentes áreas: el 37% se encuentran laborando en las instituciones de salud mental como clínicas y hospitales; el 30% se desempeña en el área educativa como colegios, escuelas y universidades; el 15% en las empresas; y un 18% en instituciones de áreas alternativas entre ellas la práctica privada.

Comparando se tiene que tanto en el Ecuador como en Colombia el mayor nicho laboral para los psicólogos es el campo de salud mental y luego las instituciones educativas, de igual forma el menor porcentaje lo constituyen las empresas y un porcentaje un poquito más alto lo son las instituciones de áreas alternativas.

Se considera que esta similitud de porcentajes entre los dos países de los nichos laborales para los psicólogos, que apenas reflejan una diferencia de un 2 o 3% en los cuatro tipos de instituciones investigadas, se debe a que son países latinoamericanos, están ubicados en Sudamérica, se encuentran en vías de desarrollo y además son vecinos, por lo que evidencian problemas sociales y económicos semejantes.



**Con España:**

Según el MSc. Borja M. en su revista artículo “Ofertas de Trabajo para Psicólogos en España” publicado en octubre del 2010 por el Instituto Municipal de Educación de Barcelona (IMEB) perteneciente al Ayuntamiento de Barcelona, realizando una síntesis de su contenido y de igual forma considerando el 100% de profesionales psicólogos especializados en diferentes áreas se tiene que: el 58% se encuentran inmersos en las instituciones educativas tanto de nivel pre-escolar, escolar, secundario y superior; el 31% está laborando en el campo de salud mental como hospitales, sanatorios, asilos, etc.; el 6% en las empresas y un 5% en otras instituciones de áreas alternativas.

Al establecer una relación de comparación tenemos que en España se da mayor apertura a los psicólogos en el área educativa, es razonable puesto que es uno de los países donde la niñez y juventud evidencia una conducta agresiva hacia sus padres, maestros e inclusive un alto porcentaje demuestra racismo contra los migrantes especialmente latinos, quizá se debe a que es un país desarrollado donde los principios morales de respeto y solidaridad han quedado en segundo plano, y la mayor parte de la población se enfoca a lo material para satisfacer sus necesidades y placeres; como segundo nicho laboral están las instituciones de salud mental donde se encuentra un gran porcentaje de asilos de ancianos pues es uno de los países con un alto grado de población de la tercera edad; y finalmente se puede enfatizar que al igual que los países latinos, en España las empresas y las áreas alternativas tampoco dan importancia de contratar un psicólogo por lo que el campo de trabajo que ofrecen es muy pero escaso en relación a los países latinos, ya que es menos de la mitad de su porcentaje de probabilidades de trabajo para los psicólogos.

## DISCUSIÓN SOBRE LOS NUEVOS NICHOS LABORALES PARA LOS PSICÓLOGOS EN EL ECUADOR

Las demandas actuales de la sociedad y del mercado laboral hacia los profesionales especializados en Psicología, exigen una preparación integral que satisfaga dichas necesidades basados en estándares éticos, profesionales y técnicos con el fin de lograr un adecuado posicionamiento en los ámbitos empresarial, institucional y social. Por esto se considera que es necesario implementar acciones encaminadas al mejoramiento y desarrollo de las Facultades de Filosofía y de Psicología de las universidades del Ecuador, con el fin de que los profesionales psicólogos de las mismas, posean bases sólidas para su reconocimiento por parte del mercado laboral y la sociedad. Estas Estrategias orientadas a satisfacer las demandas del medio interno y externo se deben diseñar basándose en la participación de todos los actores involucrados: profesores, alumnos, autoridades universitarias, ya que es indispensable su capacitación para su inserción en los nuevos campos laborales que están surgiendo en el país como son:

- Psicólogo de deterioro cognitivo
- Psicólogo en economía y psicología aplicada
- Psicólogo, técnico superior en educación y psicología
- Psicólogo, sector de administración especial
- Psicología en materia de orientación a la mujer
- Psicólogo de la Ingeniería
- Psicólogo forense
  
- Psicólogo del deporte
  
- Psicólogo consejero genético (PUCE, 2011)

La formación de los futuros psicólogos educativos habrá de orientarse de modo tal que busque ir más allá de una formación sustentada exclusivamente en clases tradicionales dentro de las aulas universitarias y que opte más bien por una formación in situ en los escenarios laborales

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Para realizar las conclusiones nos basamos en los objetivos específicos de la investigación.

**1º Objetivo Específico:** Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.

Se llega a la conclusión de que los datos obtenidos evidencian que en las instituciones de salud mental, educativas, empresariales y alternas visitadas requieren los servicios de profesionales psicólogos, siendo estos en algunos casos reemplazados por personal no debidamente capacitado para el efecto, en la totalidad de las instituciones educativas y de salud mental si existen psicólogos a diferencia de las instituciones empresariales y alternas que en algunos casos los tienen trabajando en algunos departamentos donde es necesaria su presencia.

**2º Objetivo Específico:** Conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

Se llega a la conclusión de que los datos obtenidos evidencian que en las instituciones de salud mental, educativas, empresariales y alternas visitadas requieren conocer las competencias específicas de los profesionales psicólogos en los diferentes ámbitos de aplicación, el/a profesional debe demostrar competencias: en el análisis de las necesidades, proporcionarles retroalimentación de un servicio solicitado, demostrar competencia para realizar evaluaciones individuales y de grupo a profesores y estudiantes, solución de problemas, demostrar las competencias de retroalimentación y la elaboración de informes, planificar como intervenir para lograr los objetivos planteados, evaluación individual y planificación de su intervención directa orientada a la persona y a la situación, entre otros.

**3º Objetivo Específico:** Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.

Al concluir se puede manifestar que el profesional psicólogo tienen un 100% de posibilidades como campo de trabajo en las instituciones de salud mental tanto

públicas como privadas, en el área educativa tiene un porcentaje de 80% de apertura dentro del DOBE, en las instituciones empresariales los dueños o gerentes manifiestan la necesidad de un psicólogo sin embargo en la práctica apenas un 30% de estas empresas contratan un psicólogo ubicado en Recursos Humanos o atención al cliente, en él área alternativa sienten la necesidad de contar con un psicólogo, pero en la práctica solo un 40% lo tienen, se encuentran en el área de psicología o difundiendo charlas dentro de la institución.

**4º Objetivo Específico:** Conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos del Ecuador.

Se llega a la conclusión que las Universidades del Ecuador deben formar a los psicólogos de acuerdo al ámbito de desarrollo como son: clínicos, educativos, empresariales y en el área alterna en las siguientes competencias: analizar la necesidad que tiene el paciente, proporcionar retroalimentación a los pacientes de un servicio solicitado, evaluar el servicio con respecto a su utilidad, realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, aplicar métodos de intervención directa a una situación, escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios y las intervenciones ,desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará, aplicar métodos de intervención que directamente afecten a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención, aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en una institución, introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

## RECOMENDACIONES

Se debe considerar como recurso natural más valioso para un país, la preparación académica y práctica de sus habitantes por ende de los profesionales psicólogos, por lo que es fundamental entonces transformar la visión, desde la economía a la economía humana, desde el Capital de Trabajo hacia el desarrollo, potencialización del Capital Humano, que es lo que en esta década le dará la única ventaja competitiva sustentable en el tiempo a la empresa.

Es necesario enfatizar que el paradigma de las competencias del psicólogo crece en importancia y aplicabilidad en el país y el mundo, ocupando un papel cada vez más central en la formación escolar, educación superior, certificación, empleabilidad y gestión de profesionales en Psicología en las organizaciones.

- Se hace fundamental identificar las competencias que las empresas requieren del psicólogo, ya que resulta una guía para este profesional al integrarse a un puesto de trabajo, disminuyendo la incertidumbre que genera el no saber que es lo que se espera que realice o en el caso de una posible evaluación se deja atrás el resaltar sólo las conductas que se efectúan deficientemente, sino que se muestra una forma de evitar esto, además de las fortalezas que manifieste a través de su desempeño, lo que incentiva a mantener una conducta de superación.
- Se sugiere que los estudiantes y los centros de educación superior de la carrera de Psicología pongan interés en el aprendizaje, en la capacitación de las competencias que aún no se encuentran desarrolladas y resulta necesario hacerlo, ya que cada puesto de trabajo contará con una serie de competencias requeridas, lo que hace posible una nueva incorporación de manera más fácil en un nicho laboral.
- Para lograr mayores posibilidades de inserción laboral de los psicólogos en los diferentes nichos de trabajo del país, se sugiere que el sistema educativo y en particular la educación superior, están llamados a jugar un papel trascendental en el desarrollo académico y científico, que permitan generar nuevos conocimientos y habilidades, orientados a la transformación socioeconómica de

su entorno y así contribuir a mejorar su situación en el contexto nacional e internacional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Autores**

#### **Artículo de revista un autor**

Agudelo S. (2010) publicados en su artículo “Posibilidades Ocupacionales del Psicólogo en Colombia” en la revista de Psicología de marzo del 2010,

Borja M. (2010) en su revista artículo “Ofertas de Trabajo para Psicólogos en España” publicado en octubre del 2010 por el Instituto Municipal de Educación de Barcelona

Vilanova, A.: (2011) La formación de psicólogos en Iberoamérica. Revista Acta Psiquiátrica y psicológica de América Latina. Vol. 39 N° 3. Bs. As Fundación Acta sept. 2009.

Rossi, L. (2010): Psicología: secuencias instituyentes de una profesión Entorno de transmisión. Buenos Aires. Serie de Materiales de cátedra de la Facultad de Psicología de la UBA

### **Libros**

#### **Libro, edición revisada**

Feldman. R. Psicología con Aplicaciones en Países de Habla Hispana, cuarta edición, (pág10)

Muchinsky. M. Paúl, “Psicología Aplicada del Trabajo” octava edición pág. 347

Newstrom. J. Comportamiento Humano en el Trabajo, duodécima edición, pág.278

Tamayo, E. (2009).- Manual de Trabajos de Grado. Editorial Libresa S. A. Quito – Ecuador

Tobón, S. (2009). Formación basada en competencias. Editorial ECOE. Bogotá – Colombia.

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

Gutiérrez, A. (2009): Curso de Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía. Ediciones Serie Didáctica A. G. Quito - Ecuador

Gutiérrez, A. (2009): Curso de Técnicas de Investigación y Metodología de Estudio. Ediciones Serie Didáctica A. G. Quito-Ecuador.

Lavayen, L. (2010). Manual Formulación de Proyectos de Investigación. Quito – Ecuador

#### **Libro por dos editores**

Galles R.; Revine A., Sociología con Aplicaciones en Países de Habla Hispana sexta edición, pág.595

Maritza Ruiz de Vargas, Bruno Jaraba Barrios, Lidia Romero Santiago, (2011)  
Competencias en el ámbito laboral, 2011

Trianes. M; Gallardo. J Psicología de la Educación y del Desarrollo en Contextos Escolares pág. 30

#### **Publicaciones Electrónicas**

Castro. A (2004) Interdisciplinaridad

[Http://www.scielo.php?pid=S166870272004000200001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.php?pid=S166870272004000200001&script=sci_arttext)

Ezequiel. B. (2010) Perspectivas para una formación científico-social en

psicología<http://www.psicoeureka.com.py/Eureka%20V7-2.pdf#page=63>

Ruiz. M.; J. Bruno; R. Lidia (2011) Competencias laborales y la formación universitaria

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1996/1281>



PUCE (2011): Tesis - Carrera de Psicología Organizacional. Repositorio Digital de la Facultad de Psicología. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/602>

S Pereda Marín, F. Berrocal, Berrocal 2010 Gestión de Recursos Humanos por Competencias y Gestión del Conocimiento

<http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/viewFile/159/159>

Tejada. A., (2011) Gestión por Competencias

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1725>

Tipán R. (2009) La estabilidad de directivos de planteles educativos públicos en el

Ecuador [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/973/1/T715-MDE-Reinoso-](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/973/1/T715-MDE-Reinoso-La%20estabilidad%20de%20directivos.pdf)

[La%20estabilidad%20de%20directivos.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/973/1/T715-MDE-Reinoso-La%20estabilidad%20de%20directivos.pdf)

Weller. J. (2009) El fomento de la Inserción Laboral de Grupos Vulnerables.

Consideraciones partir de cinco estudios de caso nacionales

<http://www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/04783.pdf>

Courel, R.; Talak, A. (2011). La formación académica y profesional del psicólogo.

Sociedad Interamericana de Psicología. Buenos Aires- Argentina.

auribe@javerianacali.edu.co. Dirección postal: Calle 18 No. 118-250, Cali, Colombia.

Guía de Profesionales de la Psicología y Salud Mental de: [http://www.red-](http://www.red-psi.org/psicologo.php)

[psi.org/psicologo.php](http://www.red-psi.org/psicologo.php)

**AMEXOS**

## ANEXO 1

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



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

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

**En el área de Salud Mental**

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

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

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

SI	
NO	

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

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

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

psicopedagógica	
10. Buenas Experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del					

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

productos o servicios, y las intervenciones.					
--	--	--	--	--	--

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	

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

**a. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

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

---



---



---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención*

**ANEXO 2**

**CERTIFICACIÓN**

(Nombre Tutor)

**TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO**

CERTIFICA:

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

.....

(Nombre Tutor)

Nº de Cédula

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

**ANEXO 3****ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

“Yo, MÓNICA CESILIA FLORES CUMBAL, 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 de la propiedad de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis/trabajos de grado que se realizan a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

.....

(Nombre del Egresado)

Nº de Cédula



**ANEXO 4****AUTORÍA**

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

.....

(Nombre del Egresado)

Nº de Cédula

**ANEXO 5**

**CERTIFICACIÓN**

Yo,.....  
..... con cédula de identidad N°.....,  
perteneciente a la institución  
.....

.....,certifico haber participado, completando el cuestionario de  
“Instrumento de diagnostico de competencias requeridas por las instituciones para  
psicólogos. ”, para el programa de investigación en “Identificación de Competencias  
Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de  
Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.”, en colaboración con el  
egresado ....., es todo  
cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de  
pregrado del egresado ..... y  
para el programa nacional de investigación “Identificación de Competencias  
Profesionales de Psicólogos requeridas para su Inserción Laboral en los ámbitos de  
Salud Mental, Empresarial, Y Educativo, En El Ecuador.”

Atentamente;

.....

Firma

ANEXO 6

***FOTOS***

**ANEXO 7**

**INSTITUCIONES DE SALUD MENTAL**

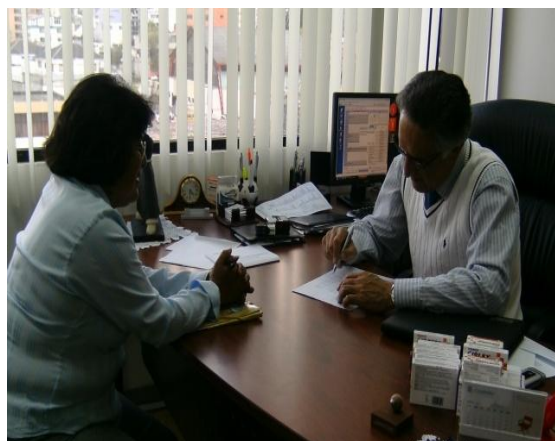
**HOSPITAL DE YARUQUÍ**



*Tomado por: **Rodrigo Chamba***

*Fecha: **1 de junio del 2011***

### CONSULTORIO MÉDICO “PIRÁMIDE”



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 8 de junio del 2011*

### MATERNIDAD “MITAD DEL MUNDO”



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 13 de junio del 2011*

**EDIFICIO “MEDICAL”**



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 8 de junio del 2011*

**COMUNIDAD TERAPÉUTICA “AVE FENIX”**



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

Fecha: 6 de junio del 2011

**GRUPO INDEPENDIENTE “ADROFAR”**



Tomado por: **Rodrigo Chamba**

Fecha: 13 de junio del 2011

**HOSPITAL “RAÚL MALDONADO”**



Tomado por: **Rodrigo Chamba**

Fecha: 13 de junio del 2011

**ANEXO 8**

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

**UNIDAD EDUCATIVA MUNICIPAL “SN FRANCISCO DE QUITO”**



Tomado por: *Rodrigo Chamba*

Fecha: 30 de mayo del 2011

**UNIDAD EDUCATIVA “ANGEL BENIGNO”**



Tomado por: *Rodrigo Chamba*



Fecha: 30 de mayo del 2011

**PENSIONADO “IBEROAMERICANO”**



Tomado por: **Rodrigo Chamba**

Fecha: 31 de mayo del 2011

**COLEGIO TÉCNICO “ASCAZUBI”**



Tomado por: **Rodrigo Chamba**

*Fecha:*      **14 de junio del 2011**

**COLEGIO NACIONAL “GUAYLLABMBA”**



*Tomado por:* **Rodrigo Chamba**

*Fecha:*      **30 de mayo del 2011**

**UNIDAD CATÓLICA EDUCATIVA “MATOVELLE”**



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 25 de junio del 2011*

### COLEGIO "CARDENAL DE LA TORRE"



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 23 de mayo del 2011*

### COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "YARUQUÍ"



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 25 de junio del 2011*

**COLEGIO "MALCHINGUI"**



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 1 de junio del 2011*

**ANEXO 9**

**INSTITUCIONES EMPRESARIALES**

**COOPERATIVA “23 DE JULIO”**



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 1 de junio del 2011*

**COOPERATIVA “16 DE JULIO”**



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 15 de junio del 2011*

### ALIMENTOS SUPERIOR “ALSUPERIOR”



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 1 de junio del 2011*

### EMPRESA FLORÍCOLA “LATITUD 0”



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 1 de junio del 2011*

**EMPRESA FLORÍCOLA “FLORSANI”**



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 1 de junio del 2011*

**EMPRESA FLORÍCOLA “FLOWERCENTRE”**



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha:* 8 de junio del 2011

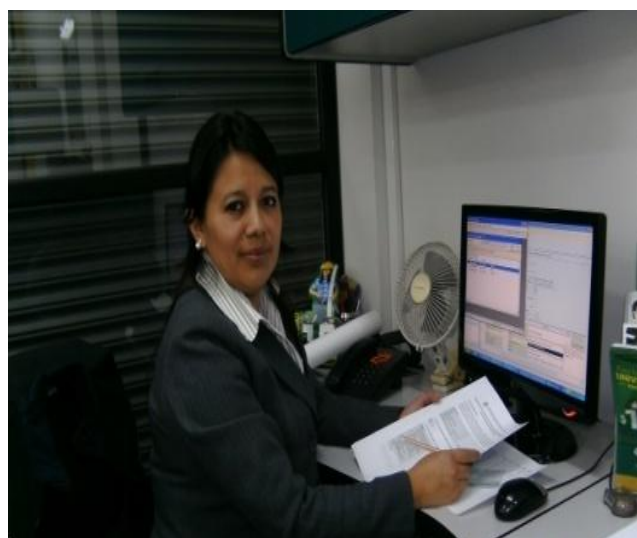
**EMPRESA FLORÍCOLA “GUAISA”**



*Tomado por:* **Rodrigo Chamba**

*Fecha:* 8 de junio del 2011

**COOPERATIVA “COOPROGRESO”**



*Tomado por:* **Rodrigo Chamba**



*Fecha:* 5 de mayo del 2011

## ANEXO 10

### INSTITUCIONES DE ÁREAS ALTERNATIVAS

#### UNIDAD DE POLICÍA COMUNITARIA “GUAYLLABAMBA”



*Tomado por:* Rodrigo Chamba

*Fecha:* 1 de junio del 2011

#### CUERPO DE BOMBEROS “QUITO” ESTACIÓN N°17



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 8 de junio del 2011*

### **ANETA EN CAYAMBE**



*Tomado por: Rodrigo Chamba*

*Fecha: 16 de junio del 2011*