



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

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

Investigación Previa a la
obtención del título de
Licenciado en Psicología

Autor: ESTEFANÍA ELIZABETH ESPINOZA ESPINOSA

Director de Tesis: Lic. Pablo Galarza

Tutor de Tesis: Lic. Pablo Galarza

CENTRO UNIVERSITARIO: Quito

Quito – Ecuador

Mayo – Octubre 2011

CERTIFICACIÓN:

Lic. 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 Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto autoriza su presentación para los fines legales pertinente.

.....

Loja, de.....del 2011

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo ESTEFANÍA ELIZABETH ESPINOZA ESPINOSA declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Estefanía Elizabeth Espinoza Espinosa

172174327-4

AUTORÍA

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

Estefanía Elizabeth Espinoza Espinosa

172174327-4

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a mi Dios por permitirme alcanzar una meta más en mi vida, una de las más importantes, por ser mi fuerza, mi apoyo, mi compañía en todo momento; gracias a ti Señor las alegrías y logros nunca han faltado en mi vida, y por tanto cariño y protección te agradezco; y este logro te lo dedico con el amor más grande y puro que has despertado en mi...

También agradezco a los docentes que conforman la Universidad Técnica Particular de Loja, porque con su profesionalismo, responsabilidad y cariño supieron ser mi guía y mi ayuda en este viaje de formación que será recordado con mucho cariño.

A mi hermosa familia por ser el pilar de mi vida quienes han dado todo su cariño, su amor, paciencia y entrega en cada momento de mi vida, sin ustedes esto y muchas cosas más no hubieran sido posibles los amo. En especial a mi mami y mi abuelita, quienes han sido padre y madre para mi, quienes con su arduo trabajo, desvelos, paciencia y mucha entrega han sabido ayudarme a salir adelante, gracias mis amores son la fuerza y el amor que necesito para seguir adelante.

Y no podía faltar mi angelito en la tierra Andreita, gracias hermanita de corazón por tu enorme ayuda en todo este proceso sin tus ánimos, tus bromas tu manera tan linda de ver la vida no habría podido encontrar el camino y seguir adelante, te adoro.

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi mami Rocío y a mi mamita Blanquita, gracias a ustedes soy lo que soy y he alcanzado una de las metas más importantes para mí, gracias por hacer todos los esfuerzos posibles para darme una buena educación pero sobre todo por darme y tenerme tanto amor y confianza, nunca les podre pagar todos los recuerdos y momentos lindos que gracias a ustedes nunca faltaron en cada instante de mi vida. Gracias mamitas que mi Diosito les colme de bendiciones por ser mi ejemplo de vida, de mujer y persona a la cual aspiro llegar a ser un día.. Les amo mucho.

ÍNDICE

1. CARÁTULA	
2. CERTIFICACIÓN	ii
3. ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS	iii
4. AUTORÍA	iv
5. AGRADECIMIENTOS	v
6. DEDICATORIA	vi
7. ÍNDICE	7
8. RESUMEN	9
9. INTRODUCCIÓN	10
10. MARCO TEÓRICO	12
10.1 <i>Capítulo I. El trabajo</i>	12
10.1.1 Visión Social y Económica del Trabajo	12
10.1.2 La Inserción Laboral	13
10.1.3 La organización	15
10.1.4 Tipos de Organización.	16
10.2 <i>Capítulo II: Las Competencias</i>	18
10.2.1 Que son las competencias	18
10.2.2 Las competencias en la Organización	19
10.2.3 Tipos de Competencias	20
10.2.4 La Gestión por Competencias.	23
10.3 <i>Capítulo III: El psicólogo y sus nichos laborales.</i>	24
10.3.1 El psicólogo	24

10.3.2	Su formación académica (Clínica, Educativa, y Organizacional)	25
10.3.3	Competencias Adquiridas Académicamente	28
10.3.4	Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos.	29
11.	METODOLOGÍA	31
11.1.	Diseño de la Investigación	31
11.2.	Participantes	31
11.3	Instrumentos	31
11.4	Recolección de datos	32
12.	RESULTADOS OBTENIDOS	34
13.	DISCUSIÓN	93
14.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
15.	BIBLIOGRAFÍA	101
16.	ANEXOS.	102

RESUMEN

Esta investigación tiene como finalidad conocer las competencias que requieren las diversas Instituciones (Educativas, Empresariales, Clínicas e Instituciones Alternativas) para los psicólogos; saber qué apertura existe en cada una de ellas para este profesional, y que tan conocidas y reconocidas son las funciones que el psicólogo desempeña dentro de cada área de trabajo.

Para ello se realizó una encuesta en la cual directivos y personal de contratación debía señalar según su criterio las competencias que mayor demanda requieren cada una de las áreas de trabajo, para alcanzar los objetivos planteados.

A más de conocer dichas competencias también esta investigación nos muestra la aceptación que tienen en nuestro entorno laboral los psicólogos; si los consideran o no necesarios en cada una de las áreas estudiadas, y cuál de estas es la que mayor apertura brinda al profesional de psicología.

Toda la información recolectada también ayudará a conocer de primera mano las necesidades que hoy en día se viven en las diferentes áreas y como el desarrollo de ciertas competencias pueden ser de gran ayuda al momento de una contratación y del logro de objetivos que en la actualidad se pretenden alcanzar en cada una de las Instituciones.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años hemos visto como el nivel de preparación de los estudiantes en todas las carreras ha ido incrementando, las exigencias cada vez más complejas que requieren de los profesionales, nos han llevado a la búsqueda de mayores conocimientos, que nos permitan contar con las armas necesarias para enfrentar dichas exigencias.

Para ello se han realizado estudios tanto en América Latina como Europa sobre las competencias que hoy en día se buscan de los profesionales en los distintos ámbitos de trabajo, todos los resultados que se han obtenido tienen una misma esencia, buscar sujetos de aprendizaje que tengan la capacidad de identificar, incorporar y poner en marcha los conocimientos adquiridos en su preparación académica, con el fin de responder de manera eficaz a los objetivos y exigencias planteadas en su lugar de trabajo.

En la carrera de psicología esta realidad también está latente, por lo que formar profesionales altamente capacitados en las diversas ramas de la psicología, es una misión importantísima en cada una de las Instituciones Superiores así como en cada estudiante que busca sobresalir y anhela un puesto de trabajo acorde a las competencias y ambiciones que se ha planteado.

Se buscan hombres y mujeres con una alta formación, no solo académica sino también personal, se buscan líderes, personas capaces de adaptarse a cualquier entorno, de trabajar en equipo, personas con una alta creatividad y visión que mire más allá de lo evidente y que con su preparación continua enriquezca el nivel de conocimientos y trabajo de su empresa.

En base a todo lo planteado se ha realizado dicha investigación en nuestro país con el fin de identificar las competencias que en nuestro entorno laboral se requieren tanto en el área educativa como en la clínica, empresarial y otras entidades alternativas donde los servicios del psicólogo son requeridos. Con el fin de mostrarnos la realidad laboral que nos espera, las demandas y exigencias que se presentan y sobre todo las competencias que con mayor interés buscan en cada una de las áreas.

Se utilizó un diseño transeccional, exploratorio y descriptivo cuyo objetivo es identificar las competencias más requeridas en las instituciones (educativa, empresaria, clínica y alternativas) para los psicólogos. Se aplicó la encuesta a 10 profesionales del ámbito educativo, 10 empresariales, 10 clínicos y 5 Instituciones alternativas, estos profesionales se encargaban de la contratación de personal o contaban con un rango alto dentro de cada una de las Instituciones; puntuaban de cero a cuatro el grado de importancia de cada una de las competencias que se consideraban necesarias en cada una de estas Instituciones.

Esta investigación duró tres meses y se aplicó a 19 Instituciones públicas y 16 privadas de la ciudad de Quito. Arrojando así la respuesta a los objetivos planteados, donde se evidencia la necesidad de un psicólogo en cada una de las áreas, las competencias que se requieren en cada una de las Instituciones, los nichos laborales que mayor apertura brindan a los profesionales de psicología y sobre todo conocer las necesidades de formación detectadas por las Instituciones para los psicólogos del Ecuador.

MARCO TEORICO

CAPITULO I: EL TRABAJO

I.1 VISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL TRABAJO:

De acuerdo a la Corte Suprema del Gobierno del Ecuador en el artículo 23, en el capítulo 2 de los derechos civiles, se consagran los siguientes derechos fundamentales: (20) La libertad de Trabajo Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso (21) La libertad de contratación con sujeción a la ley (23) el derecho a una calidad de vida que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable saneamiento ambiental: educación, trabajo-empleo, recreación vivienda, vestido y otros servicios sociales necesarios.¹

En el artículo 244 como objetivo del Estado, dentro de la definición de nuestra economía como “Social de mercados”, se propugna “incentivar el pleno empleo y el mejoramiento de los salarios reales teniendo en cuenta el aumento de la productividad y otorgar subsidios específicos a quienes lo necesitan.

En base a estos artículos lo que se puede contemplar es que la población ecuatoriana posee derechos que lo amparan con el fin de conservar su integridad individual y común.

Promoviendo así una sociedad más equitativa, donde se trabaje con el fin de recibir un bien en común tanto para el empleador como para el empleado.

Se busca beneficios sociales como económicos, pues es indispensable el trabajo para cubrir las necesidades del individuo y su familia, pero es imprescindible garantizar el trabajo dignificante y bien remunerado.

Logrando así un crecimiento personal al trabajador, ayudándolo a llegar a su auto realización y por ende que de lo mejor de sí, porque se siente motivado y a gusto desenvolviéndose en su lugar de trabajo.

¹ www.cortesuprema.gov.ec/cn/wwwcn/pdf/leyes/codigo_trabajo.

I.2 LA INSERCIÓN LABORAL:

Estudios realizados por dos Universidades reconocidas en nuestro país como son la FLACSO Y la Politécnica Salesiana arrojaron los siguientes resultados sobre la Inserción laboral:

La visión de las políticas de inserción laboral en el Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todas las personas.

Las políticas de inserción laboral se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas, además en políticas, programas y proyectos de inserción laboral del Ecuador; en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral. Ninguna persona será discriminada o excluida del derecho al empleo. Por lo tanto, los principios gemelos de igualdad y no discriminación son ejes transversales de las políticas.

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos (Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez coord..2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásconez 2004):²

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Si bien este es un problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país.
- Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.
- La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.

- Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes.
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.
- Los y las jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y tienen presente que deben actualizarse permanentemente.
- Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.
- Los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.
- Hay poco crédito dirigido a apoyar los micro emprendimientos.
- En la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas”.
- Los y las jóvenes tienen predisposición a adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo actual.
- Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.
- Las personas provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral.
- Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajos dirigidos a la juventud.
- Hay una gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud.

La inserción laboral es muy importante en la actualidad, ya que lo que busca es mejorar la calidad de vida y dignificar la posición del individuo en la sociedad, por esta razón es indispensable conocer los programas que hoy por hoy manejan las distintas entidades con respecto a la inserción laboral en el país, con el único fin de conocer los nichos de empleo que existen para las distintas ramas profesionales, en donde se pueden desarrollar.

Es muy importante tener en cuenta que al momento de contratar o emplear a alguien, no se debe tomar a consideración su condición social, creencia religiosa, cultura o etnia a la que pertenezca, ni preferencia sexual, lo que se debe hacer notar es la capacidad de desenvolvimiento que posee, las competencias adquiridas en su trayecto y la destreza para saber manejar dificultades.

Porque solo un país que posea una tasa de desempleo en cero, es un país que progresa y mira hacia el futuro, se debe tomar en cuenta que los nuevos profesionales somos personas deseosas de poner en práctica el conocimiento adquirido en estos años de estudio, y que mientras más inserción exista para las personas jóvenes, discapacitadas o con alguna otra característica, el nivel de delincuencia bajara, por el hecho que su terruño le brindará mejores oportunidades.

2 www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.

I.3 LA ORGANIZACIÓN:

Citando los aportes de GARCÍA ECHEVERRÍA y BAYON MARINE Y GARCÍA: La organización³ como estructura es definida como “un conjunto de componentes debidamente establecidos para conseguir unos objetivos de acuerdo con un plan previsto”⁴, y si nos ceñimos al concepto de empresa en su aceptación mercantil podemos definirla como “una comunidad de personas que mediante la utilización de recursos materiales, tecnológicos y financieros realizan tareas asignadas para el beneficio de un fin que es el negocio” de lo cual se desprende de inmediato que para que una organización sea tal, requerirá cuatro componentes esenciales:

- 1 Existencia de unos objetivos.
- 2 Establecimiento de un plan para conseguir esos objetivos.
- 3 Necesidad de que existan una serie de entradas o “inputs” en la organización.

Generalmente las organizaciones están determinadas por jerarquías, correlación y agrupación de actividades con el fin de llevar un orden en cada una de las actividades y así también simplificar las funciones del grupo; lo cual también ayuda a promover la especialización.

El trabajo coordinado que se lleve a cabo dentro de la misma será el que garantice el éxito de la organización; por lo que contar con profesionales altamente capacitados dentro

3 Vid. MARR Rainer y GARCÍA ECHEVERRÍA,S:“Política de personal en la empresa” Esic.Madrid 1984p.24

4”. BAYON MARINE Y GARCÍA ISA en “Gestión de Recursos Humanos”Edit.Síntesis, Madrid 1992 p.33

de un entorno donde la apertura, retroalimentación y actualización estén presentes traerá consigo el cumplimiento de los objetivos y metas planteados

I.4 TIPOS DE ORGANIZACIÓN:

Como sabemos las organizaciones son muy diferentes, diversas, heterogéneas unas de otras, por lo que dan apertura a varias clases o tipos de organizaciones.

De acuerdo a HICKS, G, LLERBERT Y GULLETI, C Ray. la organización puede ser de muchas maneras o tipos según su estructuración pero además por la forma en que se relacionan sus miembros o componentes⁵ pueden clasificarse en dos tipos.

FORMALES: Aquellas que se distinguen por tener una estructura bien definida, con cierta tendencia a la rigidez, la línea de autoridad clara, se rigen por normas preestablecidas y delimitadas, tienen vocación de perduración en el tiempo y sus miembros son plenamente conscientes de estar insertos en ellas.

Ghester I. BARNARD, señala que generalmente se hallan identificados por organigramas, manuales de funciones, representaciones gráficas, marcas, logotipos, siglas, etc., y son las que llamamos de “trabajo” en su sentido más amplio⁶ o, dicho de otra forma, como acostumbramos a ver a una empresa.

Los elementos que deben coincidir en las organizaciones formales según⁷ . SCUTT,William G. Ymitchell, Terence R. son:

- 1 Un sistema de actividades coordinadas.
- 2 Uno o varios grupos de personas.
- 3 La cooperación para conseguir unos objetivos.
- 4 Una autoridad o liderazgo.

⁵ HICKS, G, LLERBERT Y GULLETI, C Ray “The Management of organization” McGraw-Hill. New York 1976 pp.13-15

⁶ Ghester I. BARNARD, principal representante de la Escuela de los Sistemas.

⁷ SCUTT,William G. Ymitchell, Terence R: “Organization Theory A Structural and Behavioral Analysis, Homewood, Richard, D, Irvin 1976 p. 29

Mientras que para Chester I BARNARD las organizaciones informales son.

Aquellas que están escasamente organizadas, poco delimitadas, nacen generalmente de forma espontánea y en buena parte de las ocasiones, no acostumbran a tener definido el tiempo provisto de duración, sus miembros con cierta frecuencia, ni saben si pertenecen a ellas, la comunicación es muy fluida y son muy flexibles⁸. Son las que llamamos de “amistad” o de “relaciones”, etc.

Sin embargo estudios de Elton Mayo señalan que no debe pensarse que una organización informal⁹ es algo que no tiene nada que ver con la formal, o que es su polo opuesto. En muchas ocasiones se encuentran dentro de las formales, es decir, que sus miembros ya están inmersos en una formal. Entonces ¿Por qué en ocasiones nace una informal dentro de formal?. Por diversas razones, pero básicamente porque la formal no cubre satisfactoriamente las necesidades que tienen o sienten sus miembros.

Figura 1

CUADRO COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES FORMALES/INFORMALES

ORGANIZACIÓN FORMAL	ORGANIZACIÓN INFORMAL
Determinada por la dirección de la organización	No determinada por la dirección de la organización.
a) Estructurada b) Rígida c) Definida d) Durable e) Normas formales	a) Débil b) Flexible c) Poco definida d) Espontánea e) Normas tácitas.

El cuadro expresa extremos, pero en la práctica pueden existir modelos híbridos que hagan difícil su encuadre.

8 Chester I BARNARD Vid, a este autor en “the Function of the Executive” Cambridge, Massachussets, Harvard University Press. 1938p.114.

9 ELTON MAYO en su investigación en la Planta de Hawthone, en la fase que se inició en 1936, contestó la existencia de una organización informal junto a la organización formal que dependía una de otra

CAPITULO II: LAS COMPETENCIAS

II.1 QUE SON LAS COMPETENCIAS:

Según Martha ALLES una competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.¹⁰

La formación que hoy en día se requiere para formar parte del mundo laboral es cada vez más integral, a más de buscar profesionales con una gran preparación académica, se buscan personas, individuos con características específicas para desarrollarse eficazmente en el puesto de trabajo, a esto hoy en día lo llamamos competencias.

Son muy ciertas las palabras de Alles Martha cuando dice que “el conocimiento constituye la base del desempeño, sin los conocimientos necesarios no será posible llevar adelante el puesto o la tarea asignada. No obstante el desempeño exitoso, se obtienen a partir de poseer las competencias necesarias para dicha función”.

En la actualidad a más de contar con una buena y constante preparación las personas debemos poseer ciertas competencias que nos permitan complementar nuestros conocimientos; la formación y la experiencia juegan un papel muy importante pero si no contamos con la capacidad de relacionarnos, de trabajar en equipo de emprender ideas y proyectos innovadores, entre otros., como podremos llegar a alcanzar las metas que nos han propuesto?.

El contar con una persona dentro de la organización que posea las competencias que el puesto de trabajo lo requiera, ayuda en gran medida a un mejor desempeño y eficacia en el mismo y en el logro de objetivos que se esperan alcanzar.

10 La Trilogía, Tomo 1 Diccionario de Competencias 2009, Martha Alles, Ediciones Granica S.A pág: 18-19

No solo maximiza el rendimiento dentro de la organización, sino también muestra los niveles de fortalezas requeridas para el logro de objetivos, lo cual pone en evidencia las capacidades actuales y futuras que puede tener esta persona; lo que será un gran aporte para la empresa y para quien cuenta con estas competencias ya que su trabajo será cada vez más valorado.

II.2 LAS COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN:

“Las competencias se definen en función de la misión, la visión y la estrategia de la organización. Aunque no se defina un modelo de competencias, el mero sentido común indica que para alcanzar los objetivos estratégicos será necesario que las personas que integran la organización, tanto directivos como colaboradores de todos los niveles, posean ciertas características, a las cuales se las llama competencia” *Martha Alles*.¹¹

Las necesidades que tienen las diferentes Instituciones de aumentar su desempeño y rendimiento, las han llevado a realizar un proceso de selección mucho más completo donde se busca a la persona adecuada para desempeñarse eficazmente en el puesto que se requiere dentro de la Institución.

Para ello el estudio de cada puesto de trabajo es importante, ya que los resultados que obtengamos de los mismos nos darán los perfiles tanto académicos como personales para comenzar el proceso de selección.

Becker sostuvo que el capital humano es la mayor riqueza de las modernas sociedades del conocimiento, considerando que es uno de los factores más influyentes de la productividad de las organizaciones y que, por ello, cada empresa debía desarrollar una labor específica dedicada a cuidarlo y vincularlo.¹²

Gracias a este reconocimiento que se posee del capital humano es que hoy se deposita en él la mayor de las confianzas y responsabilidades para sacar adelante una Organización, pero el éxito de este objetivo va a recaer en las competencias que

11 La Trilogía, Tomo 1 Diccionario de Competencias 2009, Martha Alles, Ediciones Granica S.A pág: 22

12 Gestión por Competencias, Eduardo Rábago López, Editorial Netbiblo, Spain, pág: 14

demuestren cada uno de los colaboradores, y las cuales contribuirán a un mejor desempeño no solo personal sino también Institucional.

II.3 TIPOS DE COMPETENCIAS:

Según el libro “El profesor Altamente Competente” de las numerosas competencias que se necesitan para el desarrollo personal y profesional, conviene destacar algunas que parecen más influyentes y que dividiremos en competencias intrapersonales (útiles para perfeccionar la relación con uno mismo y en aspecto laboral)¹³, y las interpersonales (relacionadas con el éxito en las tareas que suponen contacto interpersonal con otras personas para el correcto desempeño del puesto de trabajo)

COMPETENCIAS INTERPERSONALES	COMPETENCIAS INTRAPERSONALES
a) Asertividad/Respeto mutuo	a) Autoconocimiento
b) Comunicación	b) Autocontrol
c) Empatía	c) Autoestima
d) Gestión de conflictos	d) Automotivación
e) Influencia/poder	e) Estilo atribucional
f) Negociación.	f) Resiliencia.

Competencias Intrapersonales:

- **Autoconocimiento.**- capacidad de reflexionar sobre las propias emociones y estado de ánimo.
- **Autocontrol.**- capacidad de juicios de valor sobre si mismo.
- **Automotivación.**- capacidad de emprender nuevas metas por iniciativa propia.
- **Estilo atribucional.**- forma de explicarse los éxitos y los fracasos propios.
- **Resiliencia.**- capacidad de superar adversidades, saliendo reforzado de las mismas.

Competencias Interpersonales:

- **Asertividad o respeto mutuo.-** capacidad de hacer valer los derechos propios sin vulnerar los ajenos y considerar los derechos ajenos sin renunciar a los derechos propios.
- **Comunicación.-** capacidad de intercambiar mensajes verbales o no verbales para conseguir determinados objetivos.
- **Empatía.-** capacidad de conectar afectivamente con los demás y de ponerse en su lugar.
- **Gestión de conflictos.-** capacidad de afrontar problemas de forma saludable, creativa y pacífica.
- **Influencia o poder.-** capacidad de conseguir cambios en las conductas, pensamientos o emociones de otras personas con nuestras intervenciones.
- **Negociación.-** Capacidad de llegar a acuerdos y hacer encajar objetivos aparentemente incompatibles mediante la flexibilización de posturas y la modificación de actitudes.

A más de las competencias inter e intra personales que debe poseer una persona para poder desenvolverse eficazmente debe contar con otras, también necesarias para complementarse y que le permitan brindar un óptimo trabajo entre ellas están:

- **Las competencias básicas:** son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas
- **Las competencias genéricas:** son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas
- **Las competencias específicas:** son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución

Echeverría diferencia dentro de este concepto de la competencia de acción las competencias técnicas, relacionadas con los conocimientos especializados; competencias

metodológicas, las cuales hacen referencia a la ampliación de los conocimientos a situaciones concretas, y competencias participativas, integradas por tendencias interpersonales para la comunicación, cooperación y participación conjunta, y por último, las personales o sociales más relacionadas con los valores y las actitudes y con tener una imagen realista de sí mismo.

- **Competencia Técnica:** Esta competencia la evidencia el trabajador que domina como experto las tareas de su ámbito de trabajo, así como los conocimientos necesarios para ello.
- **Competencias Metodológicas:** Posee competencias metodológicas aquel trabajador que sabe reaccionar aplicando el conocimiento adecuado a las tareas encomendadas y puede encontrar soluciones a los problemas que se presenten, transfiriendo adecuadamente las experiencias adquiridas en diferentes circunstancias del trabajo.
- **Competencia social:** Posee competencia social aquel trabajador que sabe colaborar con otras personas, se comunica fácilmente y de modo constructivo, muestra un comportamiento positivo frente al grupo, adecuada relación interpersonal y una actitud ciudadana responsable.
- **Competencia Participativa:** Posee competencia participativa aquel trabajador que sabe intervenir en la organización de su puesto de trabajo, es capaz de organizar y dirigir, y tiene disposición para aceptar nuevas responsabilidades.

La integración de estas cuatro competencias parciales forja “competencia de la acción” que es indivisible.

II.4 LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Citando a ALLES MARTHA en su libro La Trilogía, señala que “Lo más sencillo será evaluar los conocimientos de las personas que se postulan, los cuales por otra parte suelen ser excluyentes en los procesos de búsqueda: por lo tanto se sugiere comenzar la evaluación por lo más fácil de medir y que es a su vez excluyente: los conocimientos requeridos. De este modo los candidatos que posean los conocimientos excluyentes serán evaluados a continuación en sus competencias o características más profundas”

Como podemos darnos cuenta el proceso de selección de personal es cada vez más completo y complejo, aunque el valor de los conocimientos que poseemos son de gran importancia, ya que gracias a ellos podremos realizar las tareas a nosotros asignadas; no son lo único que debemos considerara decisivo al momento de postularnos a un puesto de trabajo.

Hoy en día se da un valor agregado a aquellas personas que poseen ciertas destrezas para manejarse a sí mismos, a las personas que los rodean y a las situaciones sobre todo las complejas que se presenten no solo en el lugar de trabajo, sino en general en su vida; a esto lo conocemos como competencias. Si desarrollamos nuestras competencias inter e intra personales podremos ser capaces de desenvolvemos de manera eficaz en cualquier momento, ambiente y situación y es eso lo que tanto se busca y valora dentro del mercado laboral.

Siguiendo con la visión de MARTHA ALLES, para definir un modelo por competencias se parte, en todos los casos, de la información estratégica de la Organización su misión y visión y todo el material disponible en relación con la estrategia.

El instaurar un modelo de Gestión por Competencias no es un asunto tan sencillo, se requieren de varios estudios dentro de la organización, que nos provean de información en cuanto a todos los niveles que posea el lugar de trabajo, análisis de puesto, trabajo en equipo no solo del área directiva sino en general para poder llevar una retroalimentación tan completa que nos permita armar el modelo de manera integral sin olvidar el mínimo detalle posible para alcanzar con éxito lo objetivos que se planteen.

CAPITULO III: EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES.

III 1. EL PSICÓLOGO:

Según el sitio www.red-psi.org, página web cuyos artículos se relacionan a la psicología y sus áreas, señala que un psicólogo es una persona que ha recibido una educación universitaria formal en Psicología (Licenciado en Psicología, Título de Grado en Psicología, Diplomado Universitario en Psicología, etc.)¹⁶

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 herramientas metodológicas y con técnicas para realizar una evaluación, establecer un diagnóstico y proponer un tratamiento para abordar los problemas de sus clientes y para ayudarles a entender los motivos de su malestar.¹⁷

La labor del psicólogo es compleja ya que sus conocimientos, competencias y trabajo en general van dirigidos a las personas; las cuales son entes únicos y cuyas dificultades por más que lleven el mismo nombre no se podrán manejar de igual manera debido a la complejidad de cada persona, el adentrarse a un mundo tan privado, importante y especial de la persona como son sus conflictos, sus miedos, sus sueños, etc., conlleva una gran responsabilidad por parte de este profesional ya que debe manejar de manera objetiva y con absoluta reserva todo lo que suceda en consulta.

Pero este profesional no solo debe poseer un amplio conocimiento de teorías, de intervenciones psicológicas, etc., como se ha venido tratando en los capítulos anteriores le desarrollo de las competencias inter-intra personales entre otras ; son fundamentales para la formación de este profesional, quien debe trabajar arduamente en sus conflictos, quien debe llegar a conocerse y aceptarse como es para que así partiendo de el mismo encuentre las herramientas necesarias para emplearlas en su vida profesional.

III.2. SU FORMACIÓN ACADÉMICA (CLÍNICA, EDUCATIVA Y ORGANIZACIONAL)

El término psicólogo tiene dos acepciones generales, por un lado es una persona que tiene un título profesional en Psicología y que ejerce la práctica de la misma, para esto debe poseer el grado académico de Licenciado en Psicología y haberse colegiado en el Colegio de Psicólogos de la jurisdicción donde ejerce. Cabe recalcar que no en todos los países la colegiatura es obligatoria, sino voluntaria. Esto viene determinado por las leyes particulares de cada país. En otro sentido, se entiende como psicólogo a toda persona que estudia el comportamiento humano en sus diferentes ámbitos desde un enfoque científico.

De acuerdo a un artículo de la Red de Psicólogos, revista web relacionada con temas estrictamente de Psicología, señala cual es la formación académica que hoy en día deben tener los profesionales que desean desempeñarse en las diferentes áreas de la Psicología.

Enfocándonos en el área clínica:

La formación ha de ser tanto teórica como práctica y utilizar la metodología apropiada de acuerdo con los objetivos concretos a cubrir.

1. Formación Básica¹⁸

La formación básica del psicólogo clínico y de la salud, viene determinada por su formación universitaria de segundo ciclo, que le capacita para la obtención del título de Licenciado en Psicología.

Al finalizar esta formación básica el licenciado en psicología ha de estar familiarizado de una forma amplia y general en las técnicas y campos de aplicación de la Psicología Clínica y de la Salud.

¹⁸ www.red-psi.org artículos de psicología, (perfiles/contenido/clinica)

En este sentido debe conocer la diversidad de instrumentos y fuentes de evaluación y diagnóstico, las distintas técnicas terapéuticas, y las diversas áreas de aplicación: individuales, grupales y comunitarias.

2. La Formación Especializada en Psicología Clínica

Para el acceso a la titulación de especialista en Psicología Clínica y de la Salud siempre se partirá de la titulación de Licenciado en Psicología, o sus precedentes en Filosofía y Ciencias de la Educación, Sección de Psicología y Filosofía y Letras, Sección Psicología. Como hemos mencionado anteriormente, desde el ámbito universitario se proporcionará aquellos conocimientos teóricos y habilidades técnicas y metodológicas necesarias para iniciar la formación especializada en Psicología Clínica.

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

Mientras que en el área educativa:

Propia del Curriculum de la Psicología ¹⁹

Básica

- Psicología evolutiva y del ciclo vital.
- Psicodiagnóstico aplicado a la educación.
- Personalidad. Psicopatología infantil y del adolescente.
- Psicología del aprendizaje. Psicología Cognitiva.
- Orientación vocacional (escolar y profesional).
- Paradigmas, teorías y técnicas en Psicología de la educación (conductismo, cognitivismo, constructivismo, sistémica...). Modelos de intervención en Educativa.
- Metodología Aplicada a la Psicología de la Educación.
- Psicología del lenguaje.

- Deontología Profesional aplicada al ámbito educativo.

Complementaria

- Trastornos cognitivos y del lenguaje.
- Psicología social aplicada a la educación.
- Psicología de las organizaciones aplicada a la institución escolar.
- Intervención comunitaria.

Dentro del área organizacional:

Formación Básica²⁰

Titulación Superior, Licenciatura en Psicología.

Habilidades requeridas:

- Habilidades de entrevista, establecimiento de clima adecuado y obtención de colaboración e información.
- Capacidad de escucha.
- Habilidades sociales.
- Habilidades de comunicación.
- Habilidades de negociación.
- Habilidades pedagógicas.
- Comprensión de la dinámica de grupo, etc.

Conocimientos Específicos

- Gestión de Recursos Humanos.
- Selección de Personal.
- Pruebas de evaluación aptitudinal, motivacional y de personalidad.

- Derecho Laboral.
- Contratación.
- Economía.
- Metodología didáctica.
- Conocimientos de Organización.
- Informática, etc.

III.3. COMPETENCIAS ADQUIRIDAS ACADÉMICAMENTE.

Los egresados al obtener la Licenciatura pueden optar por la especialización de sus conocimientos al seguir Masterados, Diplomados, entre otros., pudiendo especializarse en áreas como la clínica, organizacional y educativa. La formación que se obtuvo en los años de Licenciatura permitirán al egresado conocer cuál es la rama con la cual tiene mayor afinidad y especializarse en la misma.

Según la Red de Psicólogos en uno de sus artículos llamado Perfiles Profesionales del Psicólogo señala las siguientes funciones que debería poseer un profesional en Psicología.:²¹

Entre las funciones que deberá cumplir el psicólogo que se especialice en el **área clínica** son: evaluación, diagnóstico, tratamiento e intervención, consejo, asesoría, consulta, prevención y promoción de la salud, entre otras.

En el **ámbito educativo**: Intervención ante las necesidades educativas de los alumnos, orientación, asesoramiento profesional y vocacional, intervención en la Mejora del Acto Educativo, Formación y Asesoramiento Familiar, Investigación y Docencia.

En el **área organizacional**; Selección, Evaluación y Orientación de personal, Formación y Desarrollo del personal, Condiciones de Trabajo y Salud, Organización y desarrollo de Recursos Humanos, entre otros.

III.4.NICHOS LABORALES: NICHOS LABORALES ACTUALES Y NUEVOS.

En la actualidad la apertura a los profesionales en Psicología ha ido en aumento, no solo en las áreas tradicionales, sino también en nuevos ámbitos de trabajo, donde el aporte que pueda brindar este profesional ayuda en gran medida a la resolución de conflictos y al alcance de metas propuestas.

Entre las áreas de trabajo para Psicólogos según la Red de Psicólogos, revista enfocada en temas relacionados con la Psicología tenemos: ²²

Psicología Escolar: El psicólogo tiene un papel fundamental en el proceso educativo, ya que sus conocimientos sobre el proceso madurativo psicológico del niño les acreditan para participar en el desarrollo de programas de formación para niños con necesidades especiales.

Recursos Humanos y Psicología de las Organizaciones: Los psicólogos que trabajan en este campo estudian la conducta humana en el trabajo, y desarrollan programas y procedimientos para que la experiencia laboral sea la más satisfactoria tanto desde el punto de vista de la empresa como del trabajador. Algunas de las funciones de este profesional son: selección y formación del personal, analizar y definir puestos de trabajo, organizar y desarrollar los recursos humanos, etc.

Psicología Social y Comunitaria: Existe multitud de psicólogos trabajando en esta 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 conducta humana en el ámbito social y grupal.

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 los factores cognitivos implicados en el uso de un nuevo prototipo industrial. 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.

Psicología Forense y Jurídica.: El psicólogo forense se ocupa de evaluar áreas, en acusados principalmente, pero en otros actores del proceso, penal o civil cuando se lo requiera – como la capacidad intelectual, la personalidad la psicopatología el riesgo de comisión de nuevos delitos o su sinceridad (o manipulación) en su participación para el diagnóstico.²³

Otras Áreas: Encontramos la Psicología del Tráfico y la Seguridad Vial, la Psicología del Deporte, etc.

Como podemos darnos cuenta el mundo laboral del psicólogo presenta una amplia gama de especialidades, mostrando que la apertura a este profesional es cada vez mayor, solo depende de cada uno de los profesionales en Psicología prepararse de manera constante y consiente en la especialidad que mayor afinidad posea y brindar sus conocimientos en pro de un mejor funcionamiento y ambiente en el lugar de trabajo que labore.

22 www.red-psi.org (¿Qué hace un psicólogo?)

23 Fundamentos de Psicología Jurídica e Investigación Criminal Oct. 2009, Anastasio OVEJERO BERNAL, Ediciones Universidad Salamanca, pág. 27.

METODOLOGÍA

A. Diseño de Investigación:

La presente investigación se ha desarrollado con el fin de exponer las competencias más requeridas que buscan las Instituciones educativas, empresariales, clínicas e instituciones alternativas en los profesionales de la psicología.

En base a los resultados que arrojen la investigación se mostrara si existen plazas de trabajo para los psicólogos, si su trabajo es reconocido y requerido y cuáles son las instituciones que mayor y menor apertura dan a estos profesionales.

Esta investigación también permitirá conocer qué tipo de competencias se requieren de manera específica en las diferentes áreas de trabajo con el fin de conocer de manera más detallada la labor del psicólogo en cada una de sus nichos laborales, las demandas que su puesto de trabajo exigen y las competencias que debe poseer para lograr los objetivos que se planteen en cada institución.

B. Participantes:

La población comprende diez instituciones de salud mental, diez instituciones educativas, diez instituciones empresariales y cinco instituciones alternas (fundaciones, UPC) en las cuales se entrevistaba a directivos o personas que se encargaban de la contratación del personal con el fin de conocer las competencias que mayor demanda tienen cada una de las áreas.

C. Instrumentos:

Este instrumento consta de tres partes:

La primera pregunta hace referencia a los datos de identificación, del sujeto que se le aplica la encuesta (excepto su nombre).

La segunda parte contiene las preguntas 1, 3 y 4 esta información permitirá conocer todo lo referente a la inserción laboral del psicólogo dentro de la institución, la apertura que brindan al profesional de la psicología, las funciones que este desempeñaría en la Institución y que otros profesionales están ocupando los nichos laborales de los psicólogos.

Y la parte final hace referencia a las competencias enfocándose en la necesidad de estas competencias para la Institución, y a la vez nos permite identificar el conocimiento acerca de las funciones del psicólogo por parte de la institución.

Todo ello nos arrojará los resultados necesarios para conocer la apertura laboral que tiene el psicólogo, las Instituciones que más requieren de este profesional y las competencias que debe poseer para desenvolverse exitosamente dentro de su área de trabajo.

D. Recolección de datos:

Una vez asignadas las Instituciones objeto de estudio se procedió a enviar solicitudes a los niveles estratégicos de las mismas con el fin de obtener una cita con el directivo o los profesionales del área de contratación, una vez aprobada la cita se procedía a explicarles el objetivo de la encuesta y las preguntas de la misma, en la mayoría de los casos no fue necesario explicar mucho, las personas la resolvían fácil y rápidamente; la apertura para esta encuesta se dificultó sobre todo en zonas rurales y ciertas fundaciones ubicadas en barrios alejados como Carapungo, Calderón, entre otros donde ciertos directivos no permitían ni siquiera dar a conocer el motivo de nuestra visita, recurriendo a disculpas como reuniones o que ese tipo de información era confidencial para compartirla, en muchos casos las personas incluso se molestaban al pedirles su ayuda para este tipo de investigación, eso se evidenció sobre todo en aquellas Instituciones donde la persona que estaba a cargo del puesto no tenía la preparación suficiente para desempeñarlo, ya que en algunos casos la persona que estaba en recursos humanos, DOBE, etc. tenían otro tipo de preparación, o solo tenían el nombre de estas áreas pero no cumplían con la función para la cual estaban diseñadas.

Pero no todos los casos fueron así en la mayoría de puertas que se golpearon la apertura fue buena, personas amables que a pesar de sus múltiples obligaciones se dieron tiempo de escuchar y participar de la investigación mostrando su educación, comprensión y humildad al llenar la encuesta lo cual nos demostraba el nivel de preparación y calidad humana que poseían, incluso llegando a motivarme y a reflexionar de lo importante que es tener una buena preparación para desempeñarse eficazmente en cualquier área de trabajo, para así alcanzar los objetivos laborales no solo de la empresa sino los propios; y sobre todo no olvidar como todos comenzamos como estudiantes que solo pedimos una oportunidad para demostrar nuestros conocimientos y ganas de salir adelante, para que así cuando nosotros nos desempeñemos en un puesto de trabajo seamos tan amables y colaboradores con las personas que recién comienzan como lo hicieron esas personas con nosotros.

RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación los resultados obtenidos en cada una de las preguntas que se realizaron a los profesionales de cada área:

ÁREA EMPRESARIAL:

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



Del grupo de personas encuestadas en el nivel Empresarial el 100% consideran la necesidad de un psicólogo en su Institución.

a) Que competencias se necesitan en las Instituciones:

1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.



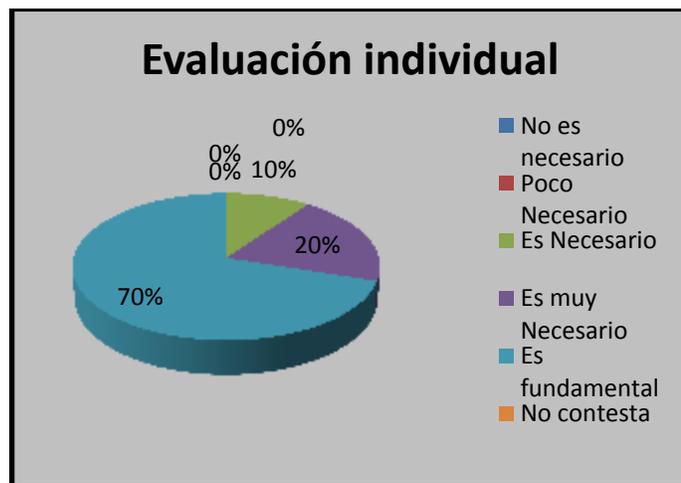
En el ámbito empresarial el 30% considera muy necesario el Análisis de las necesidades de la organización el 40% cree que esta competencia es fundamental, el 20% lo considera necesario y el 10% restante afirma que es poco necesario; dando como resultado que se considera importante realizar este tipo de competencia.

2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.



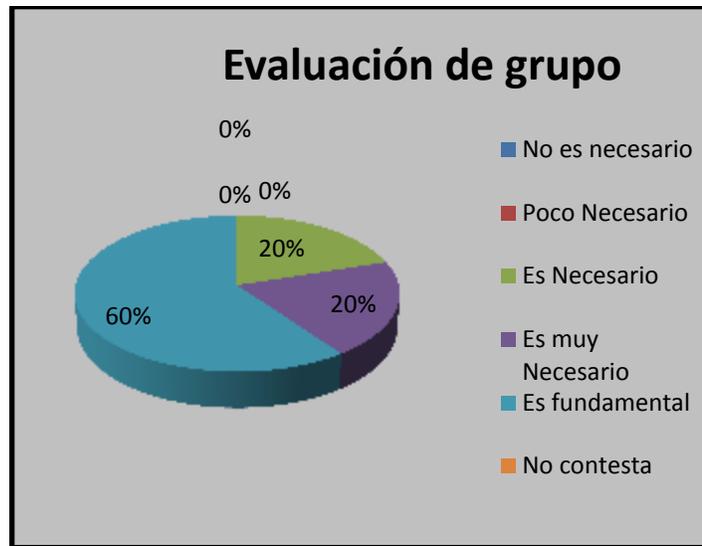
El 50% de los encuestados considera que establecer objetivos es muy necesario dentro de la organización, el 30% piensa que es fundamental, mientras que el 10% lo considera necesario, y el 10% restante no contesta.

3. Realizar la evaluación a una **persona** mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



La evaluación individual dentro del área de trabajo del psicólogo es considerada fundamental por 70% de los encuestados, el 20% considera que es muy necesario y el último 10% lo califica como necesario, mostrando que esta competencia es una de las más requeridas dentro de la Institución encuestada.

4. Realizar la evaluación a un **grupo** mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



El realizar evaluaciones de grupo es una competencia considerada fundamental por el 60% de los encuestados, el 20% lo considera muy necesario y el 20% restante necesario, lo que nos muestra la gran importancia que tiene la evaluación de grupo en el área empresarial.

5. Realizar evaluación a una **institución** mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.



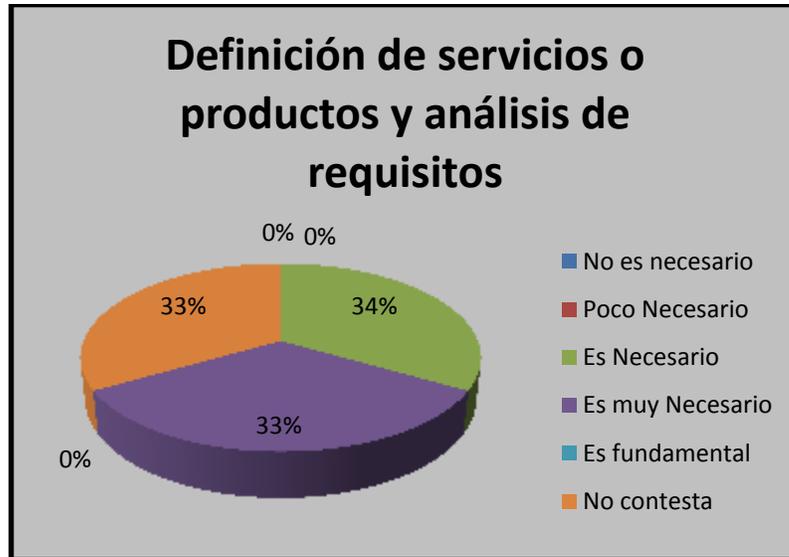
La evaluación organizacional se considera fundamental dentro de la organización por el 50%, muy necesario por el 20% de los encuestados, el otro 20% lo considera fundamental mientras que el 10% restante no lo considera necesario.

6. Realizar la evaluación apropiada de una **situación** que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.



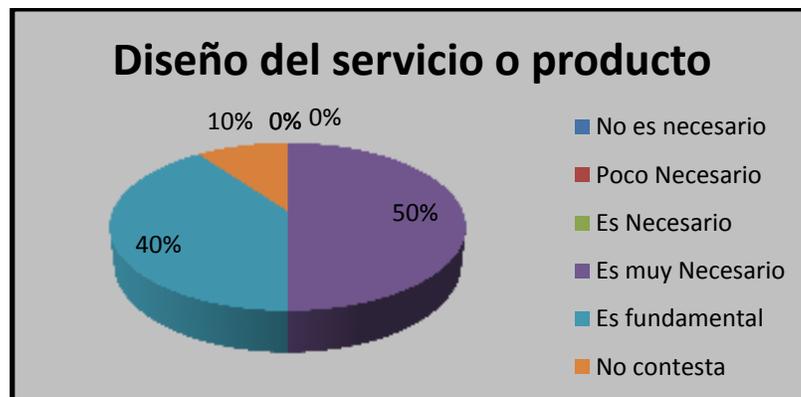
La evaluación situacional dentro de la organización es considerada por el 30% muy necesario, por el otro 30% fundamental, 10% asevera que es poco necesario y el 30% restante solo lo considera necesario.

7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.



El 33% de los encuestados consideran que la Definición de servicios o productos y análisis de requisitos es muy necesario dentro de las competencias que requiere la Institución, el otro 34% lo considera necesario y el 33% restante no contesta.

8. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.



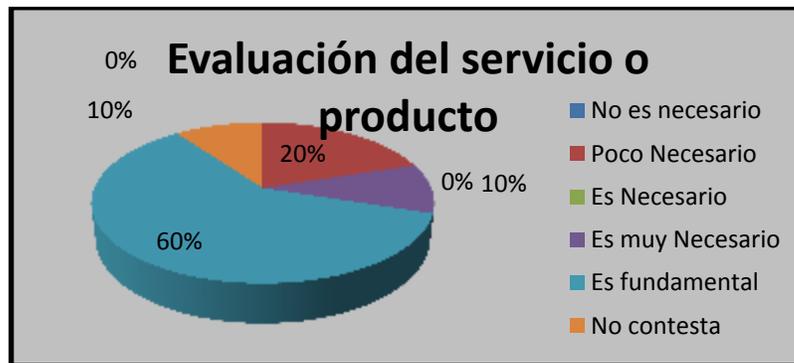
El Diseño del servicio o producto está considerado como una competencia necesaria por el 50% de los encuestados, el 40% lo considera fundamental y el 10% restante no contesta, dando como resultado que el diseño de servicio o producto si esta dentro de las competencias requeridas por las Instituciones del área empresarial.

9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.



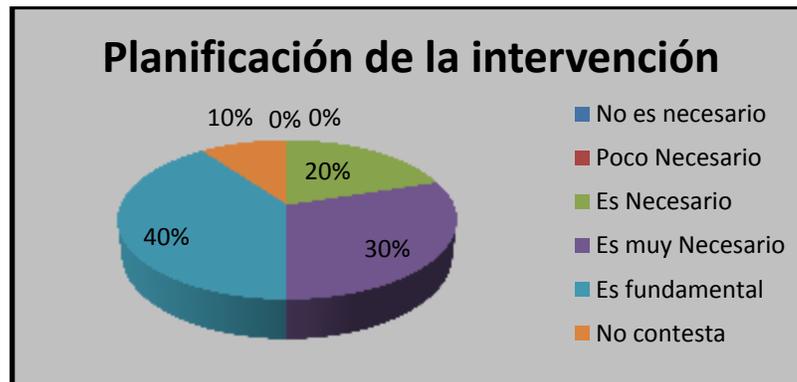
Elaborar o utilizar un test del servicio o producto diseñado es considerado fundamental por el 50% de las personas que participaron de la encuesta, el 30% asevera que es muy necesario, el 10% lo considera necesario y no contesta el 10% restante.

10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.



La Evaluación del servicio o producto es considerada una competencia fundamental por el 60% de las personas que participaron de la encuesta, el 10% lo considera muy necesario, el 20% poco necesario y el 10% restante no contesta, podemos observar que para la mayoría de los encuestados si es importante la evaluación del servicio o producto.

11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.



El 40% de los encuestados considera que es fundamental la Planificación de la Intervención mientras el 30% la considera muy necesario, una 20% asevera que es una competencia necesaria mientras que el 10% restante no contesta.

12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.



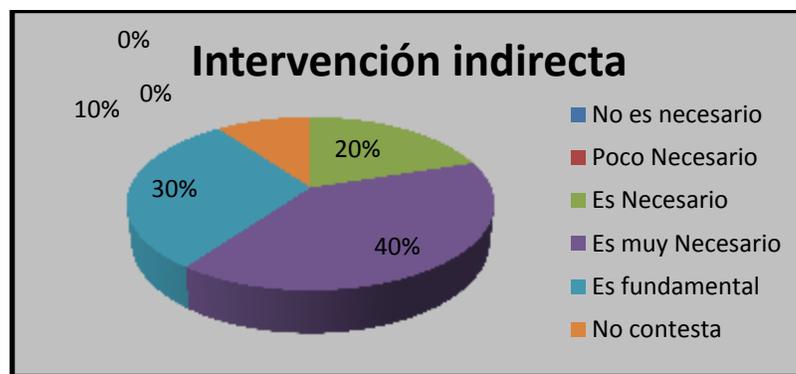
La Intervención directa orientada a la persona es una competencia muy necesaria por el 60% de los encuestados, el 20% lo considera fundamental, 10% asevera que es necesario y el otro 10% no contesta.

13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.



La Intervención directa orientada a la situación es una competencia considerada muy necesario por el 40% de las personas encuestadas en el área empresarial, el 30% lo considera fundamental, 10% piensa que es necesario, el otro 10% asevera que es poco necesario y el 10% restante no contesta.

14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.



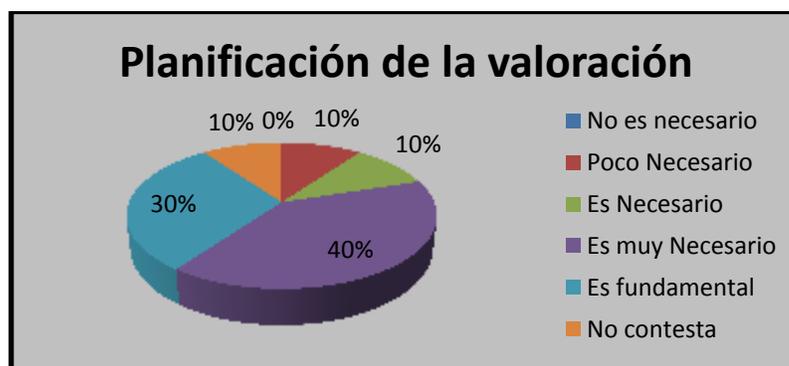
La Intervención indirecta se considera muy necesario por el 40% de los encuestados, el 30% asevera que es fundamental, 20% lo considera necesario y no contesta el 10% restante.

15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.



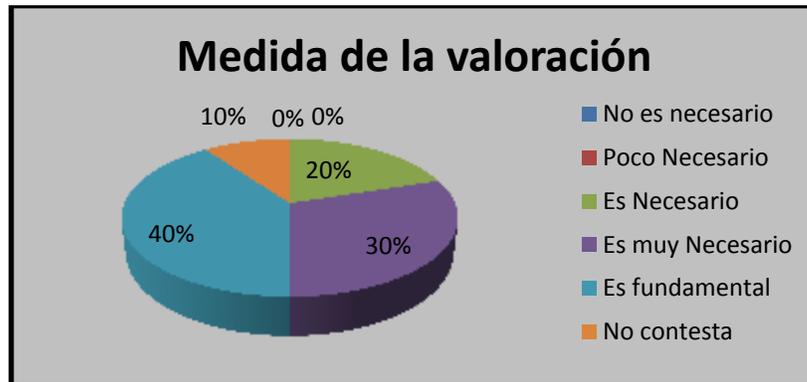
Implantación de productos o servicios es considerado fundamental por el 40% y muy necesaria por el 30% de los encuestados, el 10% asevera que es poco necesario, el otro 10% piensa que no es necesario y el 10% restante no contesta la pregunta.

16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.



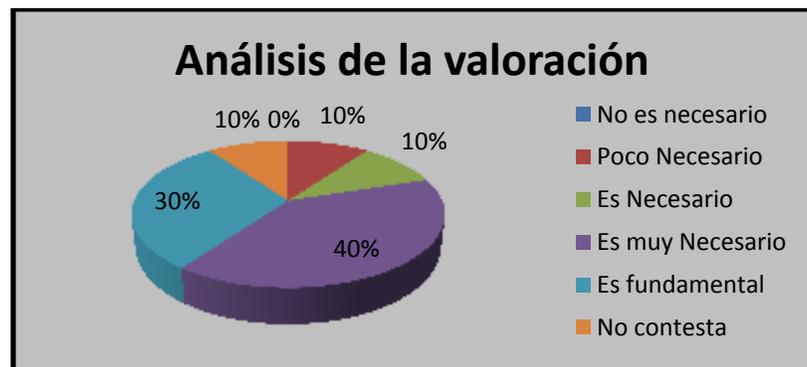
En cuanto a la Planificación de la Valoración es considerada una competencia muy necesaria por el 40% y fundamental por el 30% de los encuestados, el 10% asevera que es necesario, el otro 10% lo considera poco necesario y el 10% restante no contesta.

17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.



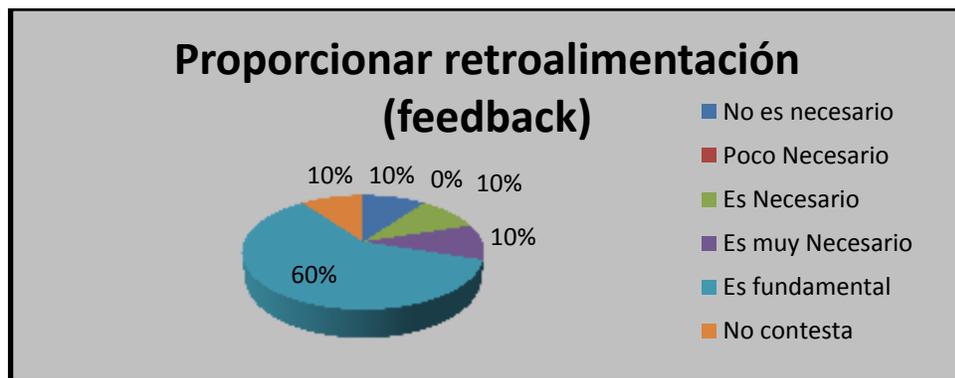
La Medida de la valoración es considerada fundamental dentro de las competencias del psicólogo por el 40% de los encuestados, el 30% lo considera muy necesario, el 20% asevera que es necesario y el otro 10% no contesta la pregunta.

18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.



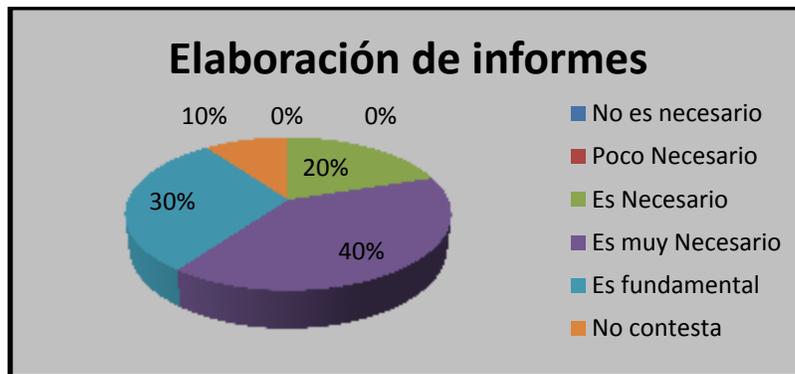
El Análisis de la Valoración es considerado muy necesario por el 40% de las personas encuestadas, el 30% lo considera fundamental, 10% piensa que es necesario, el otro 10% asevera que es poco necesario, y el 10% no contesta.

19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.



Proporcionar retroalimentación es una competencia fundamental que debe tener el psicólogo, el 60% de los encuestados lo afirma, el 10% lo considera muy necesario, el otro 10% asevera que es necesario, 10% piensa que no es necesario y el último 10% no contesta.

20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.

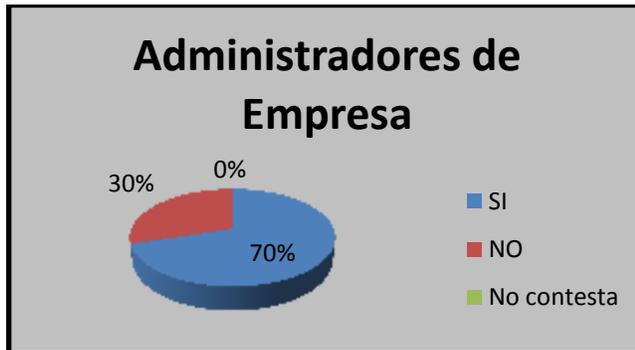


La Elaboración de informes es considerado muy necesario por el 40% de las personas que participaron de la encuesta, el 30% lo considera fundamental, el 20% piensa que es necesario y el 10% restante no contesta.

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



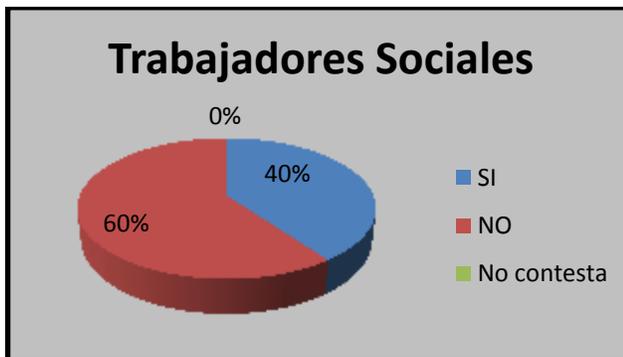
El 100% de la población encuestada considera que los economistas no podría cumplir con las competencias señaladas anteriormente.



El 70% de los encuestados consideran que los Administradores de Empresa si podrían cumplir con las competencias mencionadas.



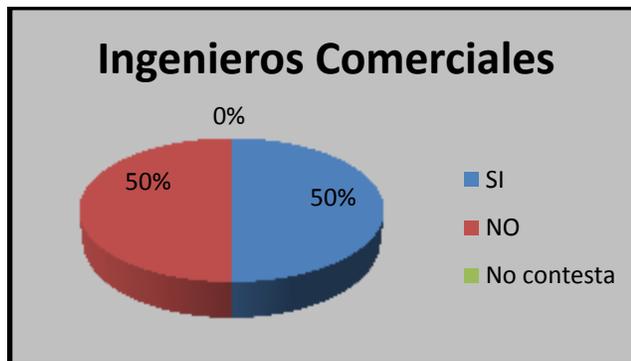
Para el 100% de los encuestados las competencias anteriormente señaladas no podrían ser cubiertas por los Abogados.



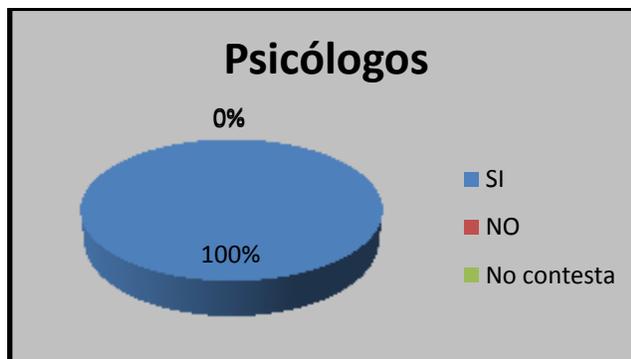
El 40% de los encuestados considera a los Trabajadores Sociales capaces de desempeñar las competencias anteriormente señaladas.



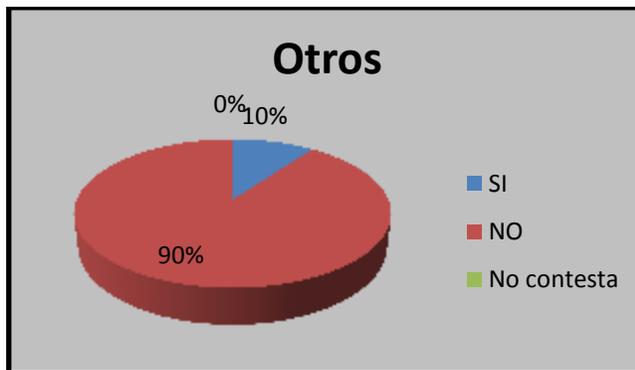
El 80% de las personas que participaron de la encuesta consideran que los Comunicadores no podrían cumplir con las competencias señaladas.



Los Ingenieros Comerciales son considerados por el 50% de la población, capaces de desempeñar las competencias mencionadas.

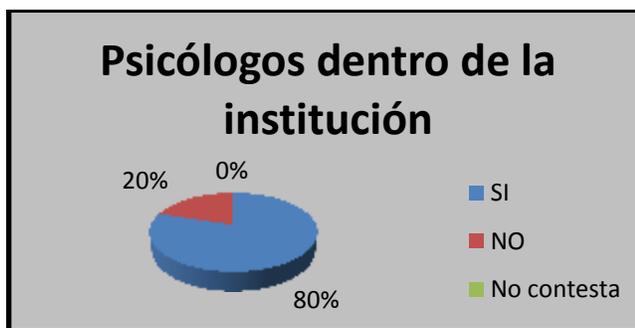


Para el 100% de la población los psicólogos son considerados como los profesionales que podrían cumplir con todas las competencias señaladas.



El 90% de los encuestados consideran que no podría haber otro profesional que realice estas competencias a diferencia de un 10% que considera que otro profesional podría desempeñarlas.

c) ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?



El 80% de las empresas encuestadas si cuenta con un profesional de la Psicología trabajando en su Institución.

ÁREA EDUCATIVA:

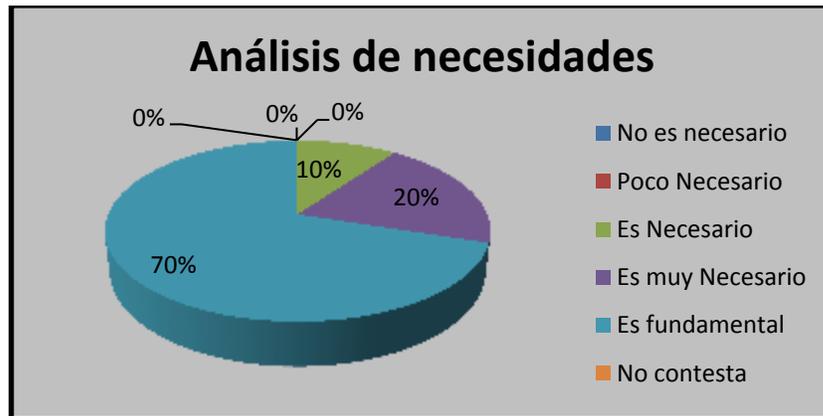
¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?



El 100% de la población encuestada considera importante la presencia de un psicólogo en su Institución.

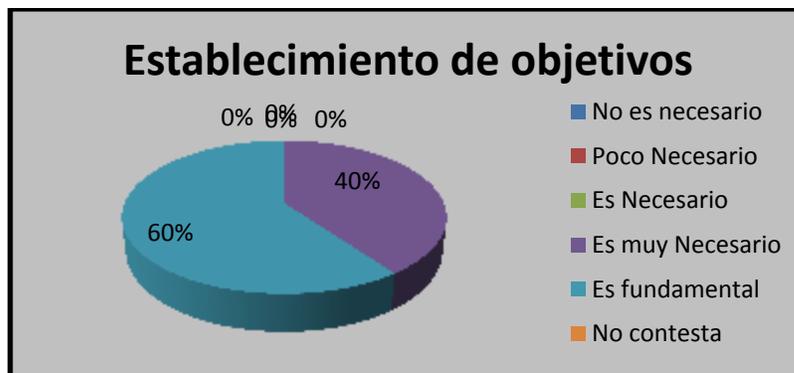
a) Que competencias se necesita en las instituciones

1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.



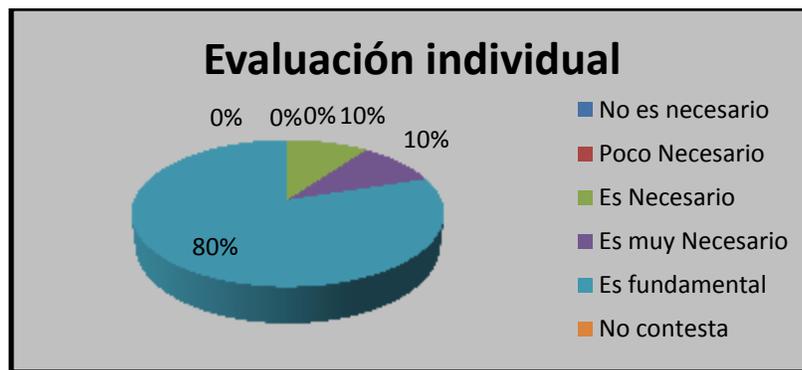
El 70% de los encuestados en el área educativa consideran que el análisis de necesidades es fundamental dentro de esta área de trabajo, el 20% lo considera muy necesario y para el 10% de la población es considerado necesario.

2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.



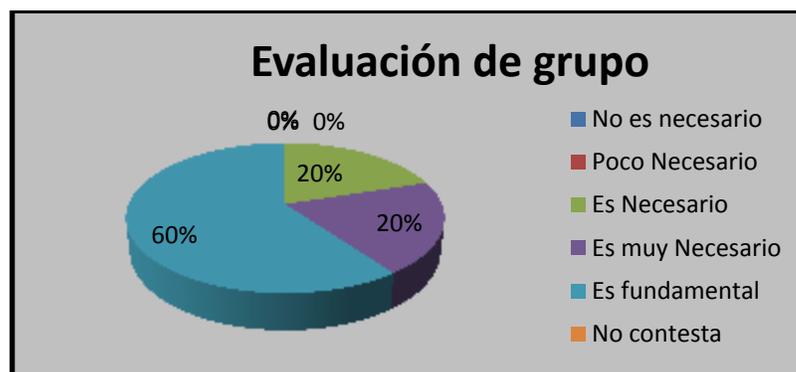
El 60% de la población considera que el Establecimiento de objetivos es fundamental dentro de la Institución, el 40% lo considera muy necesario.

3. Realizar la evaluación a una **persona** mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



La Evaluación individual es considerada por el 80% de los encuestados como fundamental, dentro de las competencias que requiere la Institución, el 10% lo considera muy necesario, y el 10% restante asevera que es necesario.

4. Realizar la evaluación a un **grupo** mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



La Evaluación de grupo es una competencia fundamental para el 60% de la población encuestada, el 20% lo considera muy necesario, y el 20% restante piensa que es una competencia necesaria.

5. Realizar evaluación a una **institución** mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.



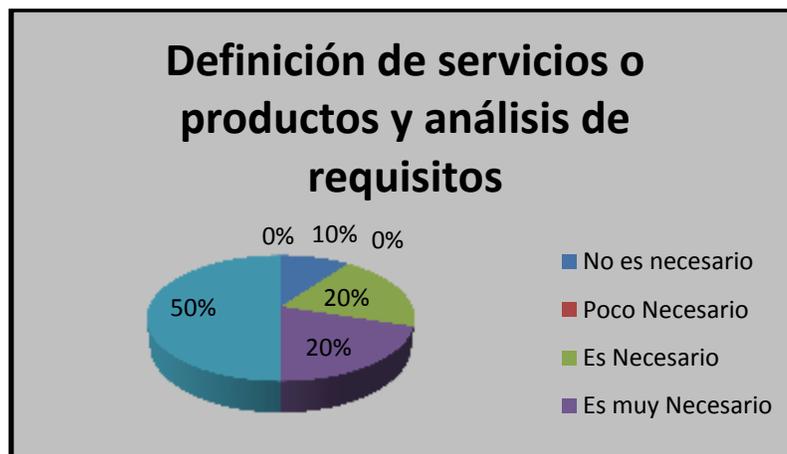
La Evaluación organizacional es considerada por el 50% de los encuestados como muy necesaria dentro de la Institución donde trabajan, el 40% lo considera fundamental y el 10% restante no contesta.

6. Realizar la evaluación apropiada de una **situación** que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.



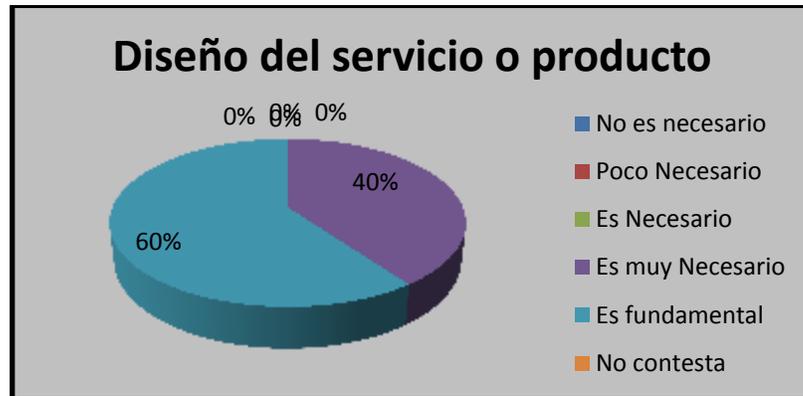
La Evaluación situacional es considerada por el 70% de las personas encuestadas fundamental dentro de su área de trabajo, el 20% asevera que es muy necesario y el 10% lo considera necesario.

7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.



El 50% de las personas encuestadas consideran que la Definición de servicios o productos y análisis de requisitos es fundamenta, el 20% lo considera muy necesario, el 20% asevera que es necesario y el 10% restante no lo considera necesario.

8. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.



La competencia de Diseño del servicio o producto es considerada por el 60% de los encuestados fundamental dentro de las competencias dentro de la Institución el otro 40% asevera es muy necesario.

9. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.



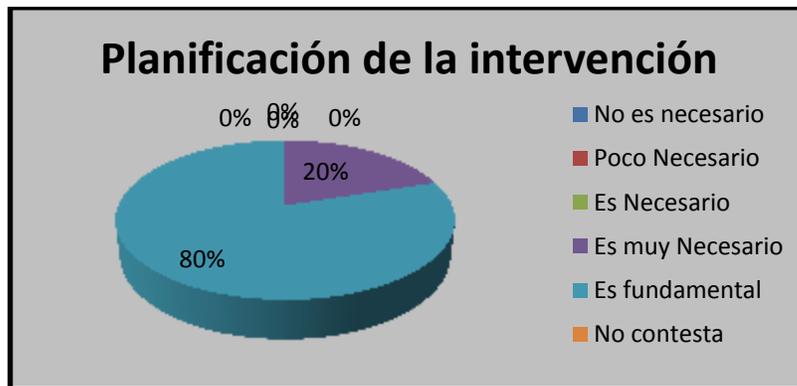
Realizar Test del servicio o producto diseñado es fundamental para el 70% de las personas que participaron en la encuesta, el 20% lo considera muy necesario y el 10% asevera es poco necesario.

10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.



El realizar una Evaluación del servicio o producto es considerado fundamental para el 60% de las personas encuestadas, el 40% lo considera muy necesario por lo que esta competencia es considerada por la mayoría de los encuestados muy importante dentro de la Institución.

11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.



Realizar una planificación de la intervención es una competencias fundamental dentro de estas Instituciones según el 80% de los encuestados, el 20% lo considera muy necesario.

12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.



La Intervención directa orientada a la persona es fundamental para el 60% de la población encuestada, el 40% asevera es muy necesario, por lo que podemos observar que es una competencia muy importante dentro del área educativa.

13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.



La Intervención directa orientada a la situación es una competencia fundamental para la Institución según el 60%, el 30% lo considera muy necesario y el 10% restante lo considero necesario.

14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.



Es considerado por el 80% de la población como fundamental la Intervención Indirecta dentro de la Institución, el 10% lo considera muy necesario y el último 10% lo considera necesario.

15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.



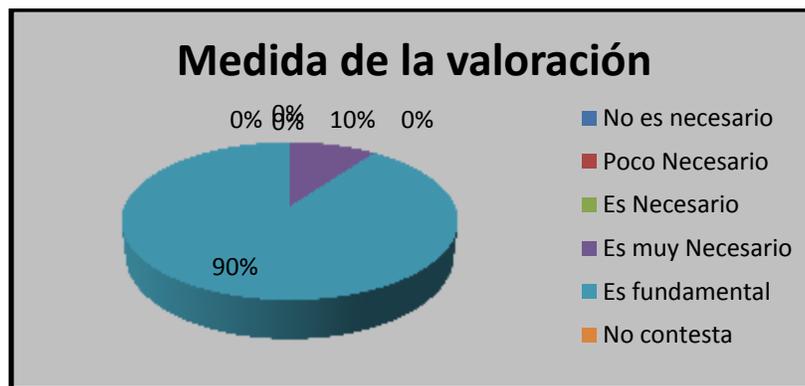
La Implantación de productos o servicios es una competencia fundamental para el 50% de las personas que participaron de la encuesta, el 20% lo considera muy necesario, el 10% necesario, el otro 10% asevera que es poco necesario y el 10% restante piensa que no es necesario.

16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.



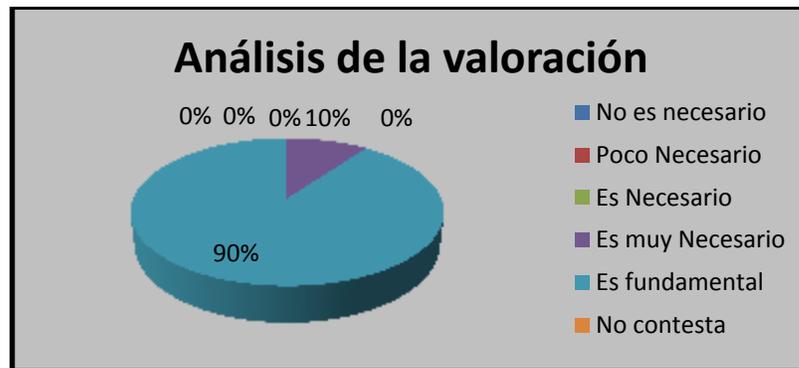
La Planificación de la valoración es fundamental para el 90% de los encuestados, el 10% lo considera muy necesario, estos resultados evidencian que realizar una planificación de la valoración es una competencia muy requerida dentro del área educativa.

17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.



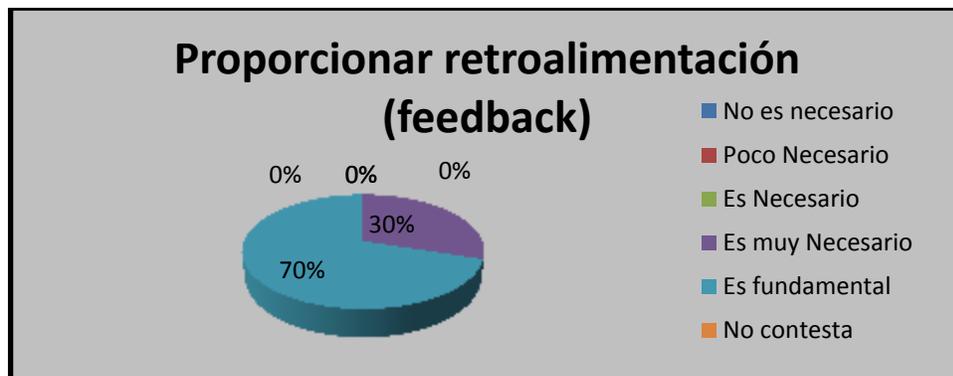
En cuanto a la medida de la valoración el 90% de los encuestados la considera fundamental, dentro de las competencias que se requieren dentro de la Institución y el 10% lo considera muy necesario.

18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.



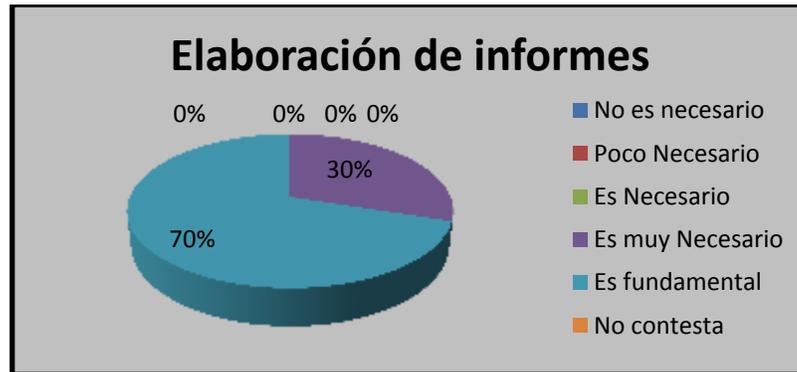
El Análisis de la valoración es una competencia fundamental para el 90% de la población estudiada, el 10% lo considera muy necesario dentro del área educativa.

19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.



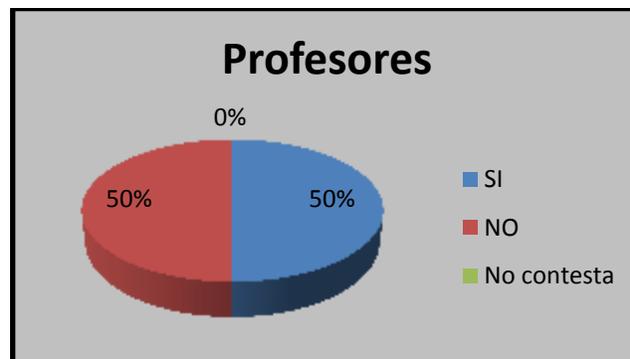
Proporcionar retroalimentación es una competencia fundamental para el 70% de los encuestados, el 30% lo considera muy necesario.

20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.

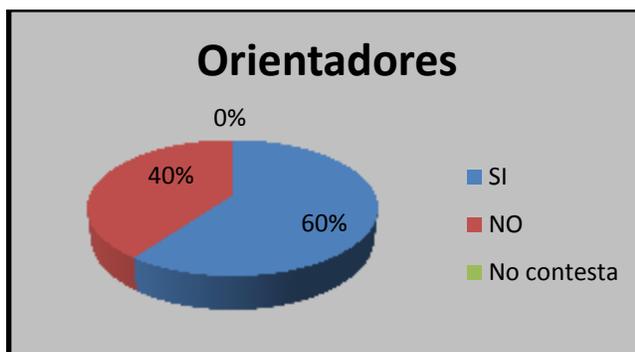


La Elaboración de informes es considerada fundamental por el 70% de las personas encuestadas, el 30% asevera es muy necesario, por lo que la elaboración de informes es una competencia considerada muy importante dentro de estas Instituciones.

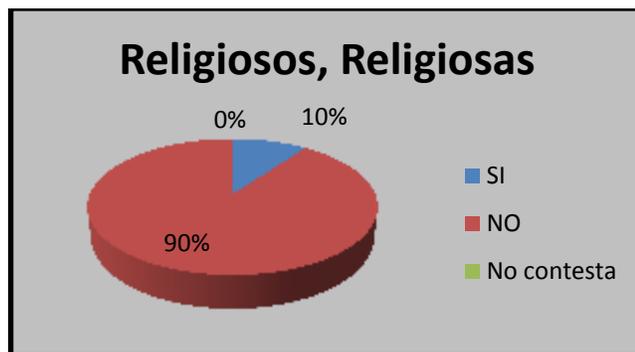
b) Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.



De las personas encuestadas el 50% creen que los profesores pueden cumplir con las competencias anteriormente señaladas.



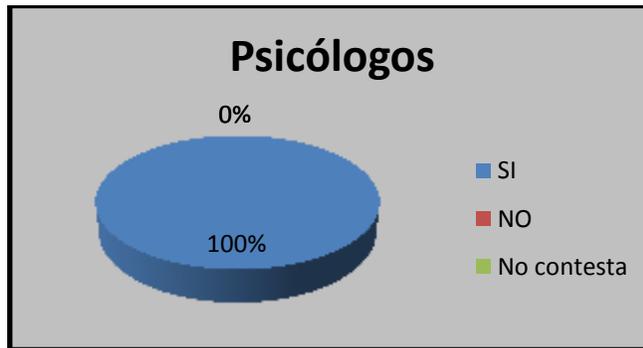
El 60% considera que los Orientadores pueden realizar las competencias mencionadas.



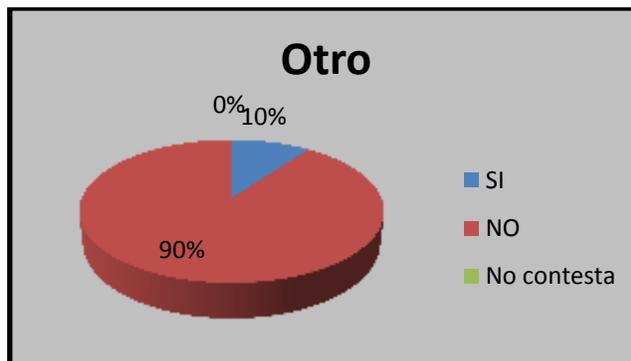
El 10% de la población considera que los Religiosos podrían cumplir con las competencias señaladas.



El 100% de la población considera que las competencias tratadas anteriormente no podrían ser desempeñadas por los Consejeros.



Para el 100% de los encuestados los psicólogos son los profesionales idóneos para desempeñar estas competencias.



El 10% de la población considera que otro tipo de profesionales podría desempeñar estas competencias.

c) ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?



El 100% de las Instituciones encuestadas cuentan con un psicólogo trabajando dentro de la misma.

ÁREA SALUD MENTAL:

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



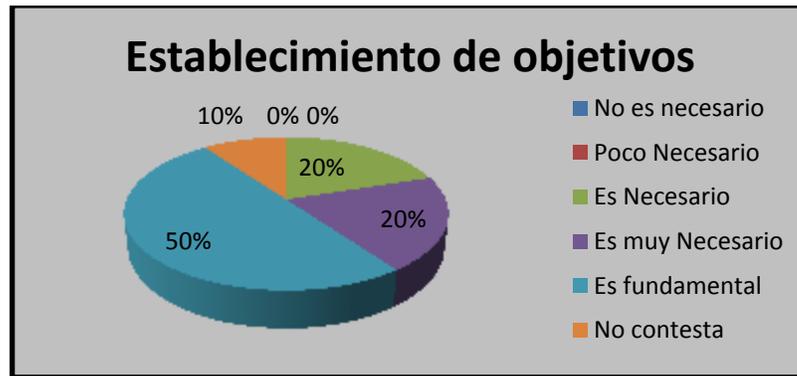
a) Que competencias se necesita en las instituciones

1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.



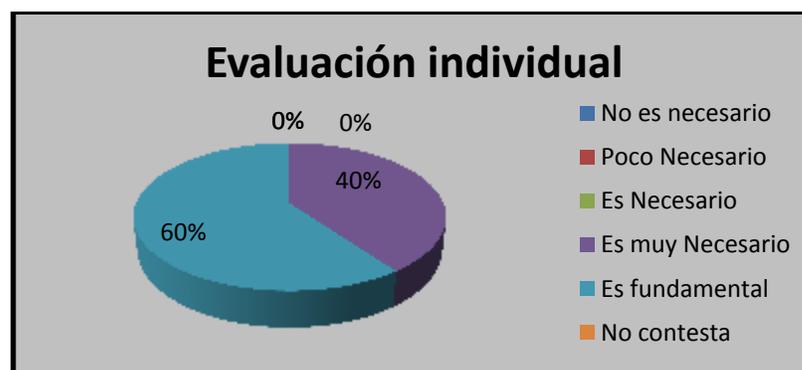
El 50% de las Instituciones consideran fundamental el Análisis de necesidades dentro de la Institución, el 40% asevera es necesario y el 10% restante lo considera muy necesario.

2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.



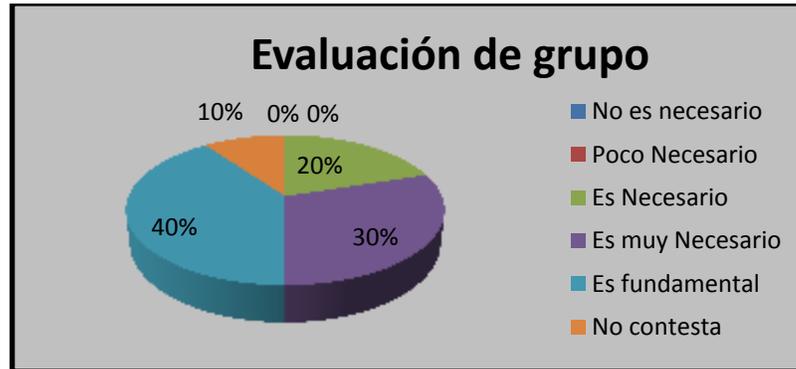
El Establecimiento de objetivos es considerado una competencia fundamental por el 50% de los encuestados, el 20% piensa que es muy necesario, el otro 20% asevera es necesario y el 10% restante no contesta.

3. Realizar la evaluación a una **persona** mediante la observación del contexto, entrevistas y test



La Evaluación individual es considerada por 60% de las instituciones como fundamental dentro de la institución, el 40% lo asevera es muy necesario.

4. Realizar la evaluación a un **grupo** mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



Para el 40% de los encuestados la Evaluación de grupo es considerada como fundamental, el 30% las considera muy necesario, el 20% necesario y el 10% no contesta.

5. Realizar evaluación a una **institución** mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.



La Evaluación organizacional es una competencia considerada fundamental por el 40% de las Instituciones el 20% las considera muy necesarias, el otro 20% necesarias, 10% poco necesario y el otro 10% no contesta.

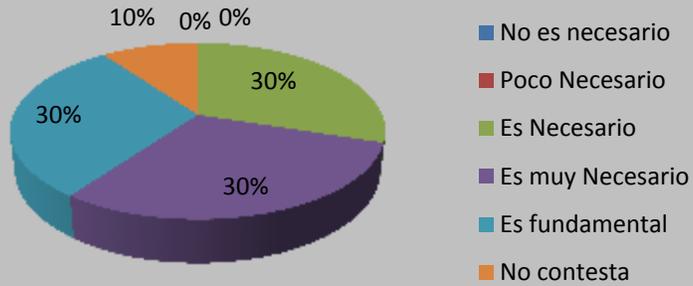
6. Realizar la evaluación apropiada de una **situación** que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.



La Evaluación situacional se considera muy necesario por el 50% dentro de la población estudiada, el 30% cree que es fundamental, 10% es necesario y el otro 10% no contesta.

7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

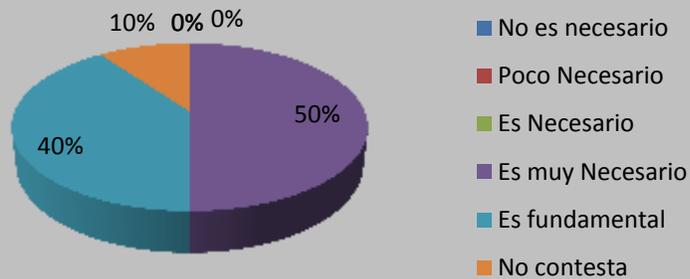
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos



La Definición de servicios o productos y análisis de requisitos cuenta con un 30% que consideran es muy necesario, el otro 30% fundamental, el 10% no contesta y el último 30% considera que es necesaria esta competencia dentro de la Institución.

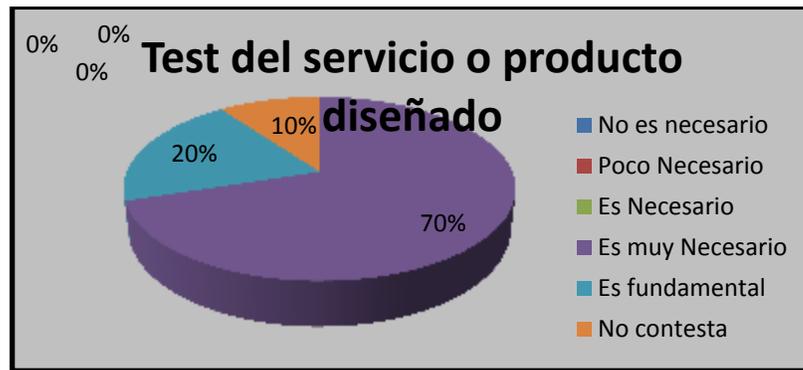
- 8. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.

Diseño del servicio o producto



La competencia Diseño del servicio o producto es considerado por el 50% como muy necesario, el 40% cree que es fundamental y el 10% restante no contesta.

9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.



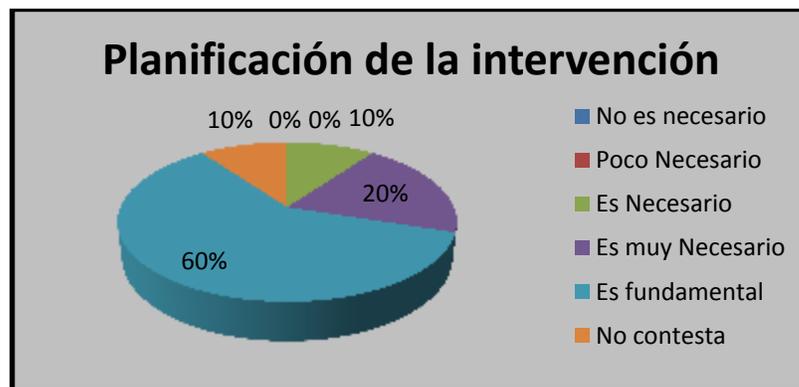
El Test del servicio o producto diseñado se cree una competencia muy necesaria por el 70%, fundamental para el 20% y el 10% restante no contesta.

10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.



El 50% de la población encuestada considera muy necesario la Evaluación del servicio o producto, el 20% lo considera fundamental, el otro 20% cree que es necesario y el 10% restante no contesta.

11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.



La Planificación de la Intervención es una competencia considerada como fundamental para el 60% de la población, muy necesaria para el 20%, el 10% la considera necesaria y el último 10% no contesta.

12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.



La Intervención directa orientada a la persona se cree una competencia fundamental para el 40% de los encuestados, el 30% la considera muy necesario, el 20% necesario y el 10% no contesta.

13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.



Para el 50% de los encuestados es fundamental la Intervención directa orientada a la situación, 20% lo considera muy necesario, el otro 20% necesario y el 10% no contesta.

14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.



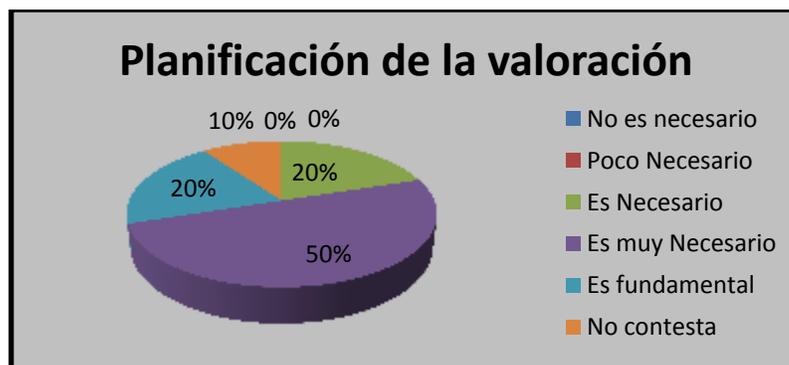
La Intervención indirecta es una competencia considerada fundamental por el 60% de los encuestados, muy necesario para el 20%, el 10% lo considera necesario y el último 10% no contesta.

15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.



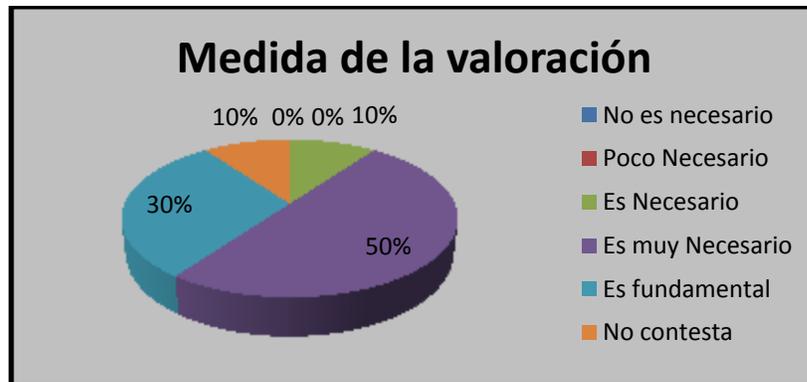
La Implantación de productos o servicios fue considerada por el 30% de la población como muy necesario, el otro 30% lo considera fundamental, el 20% necesario, 10% poco necesario y el otro 10% no contesta.

16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.



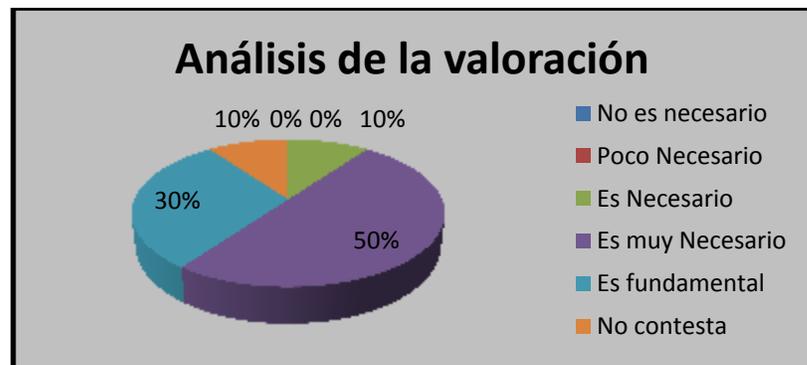
La Planificación de la valoración fue considerada por el 50% como muy necesaria, 20% la considera fundamental, el otro 20% la considera necesario, y el 10 % no contesta.

17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.



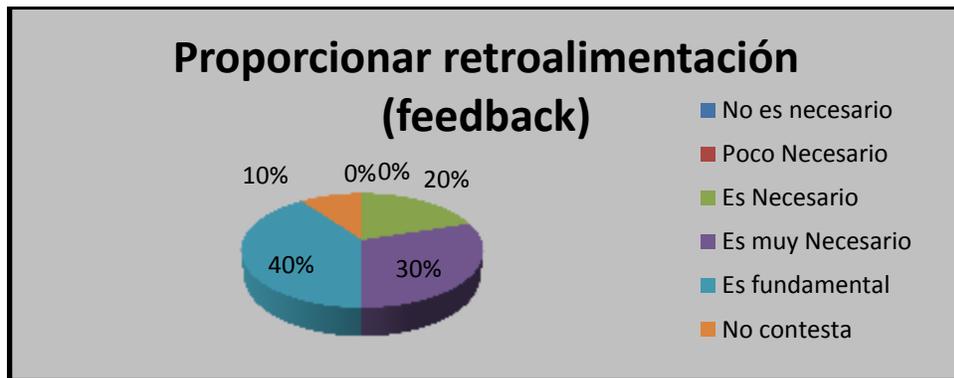
La Medida de la valoración es una competencia muy necesaria para el 50% de las personas entrevistadas, el 30% la considera fundamental, el 10% necesario y el último 10% no contesta.

18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.



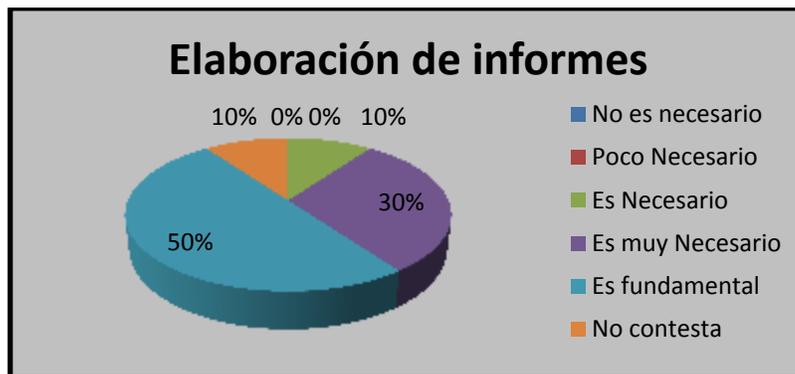
El Análisis de la valoración es una competencia muy necesaria por el 50% de los encuestados, el 30% lo considera fundamental, el 10% cree que es necesario y el 10% restante no contesta.

19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.



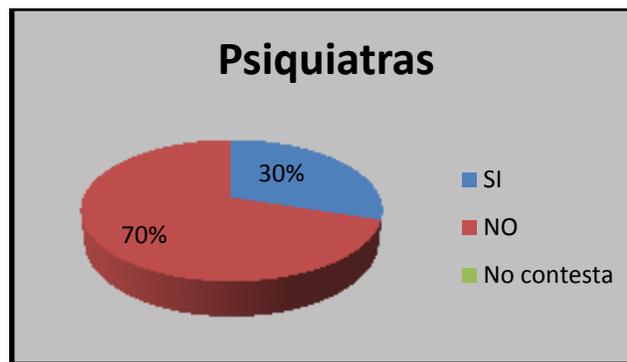
Proporcionar retroalimentación es fundamental para el 40% de las personas que participaron de la investigación, el 30% lo considera muy necesario, el 20% necesario y el 10% restante no contesta.

20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.

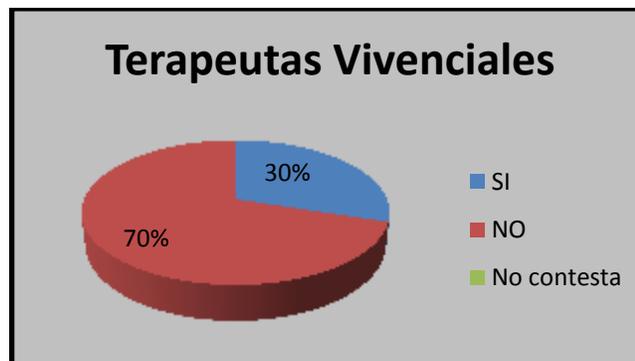


La elaboración de informes es una competencia fundamental para el 50% de la población, el 30% la considera muy necesaria, el 10% necesaria, y el último 10% no contesta.

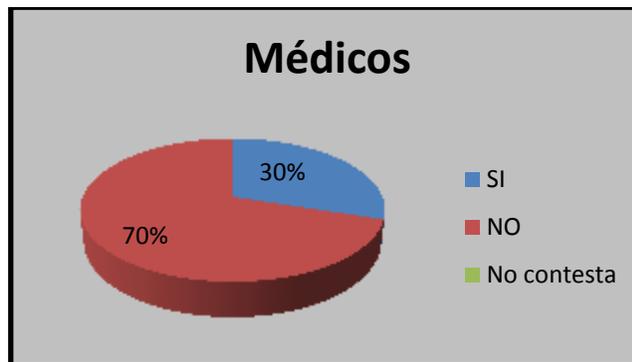
b) Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.



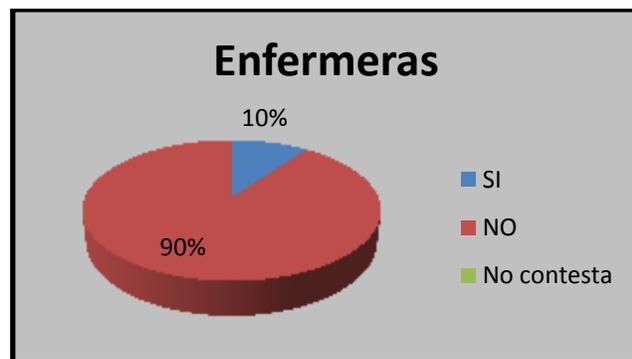
El 70% considera que los profesionales en psiquiatría no podrían realizar las competencias anteriormente expuestas, el 30% consideran que si podrían desempeñar estas competencias.



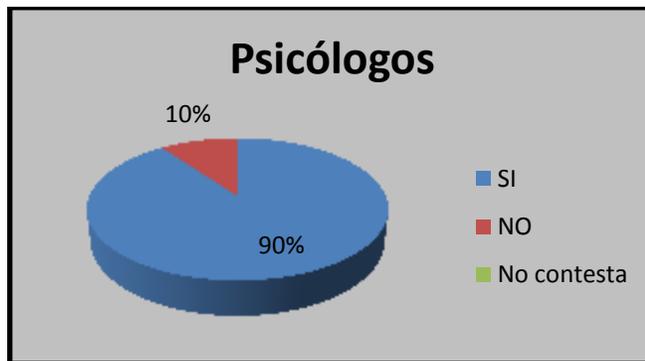
Para el 70% de los encuestados los Terapeutas vivenciales no son los profesionales que podrían cumplir con estas competencias mientras que el 30% si lo considera.



El 70% de la población considera que los médicos no podrían desempeñar en su totalidad las competencias mencionadas, el 30% considera que si podrían.



El 90% de las personas que participaron de esta encuesta consideran que las Enfermeras no cumplirían con todas las competencias mencionadas, el 10% considera que si podrían desempeñarlas.



Para el 90% de la población los Psicólogos son aquellos profesionales que cumplirían con las competencias señaladas, el 10% consideran que no.

c) ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?



El 100% de las Instituciones cuentan con un Psicólogo dentro de la organización.

ÁREA ALTERNATIVA:

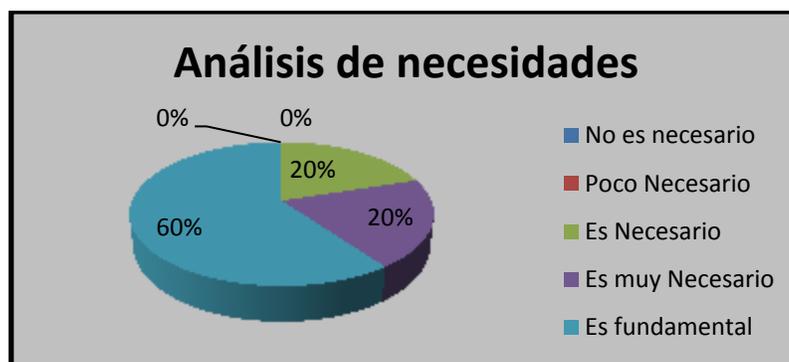
¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?



El 100% de la población encuestada considera muy importante contratar un psicólogo en su institución.

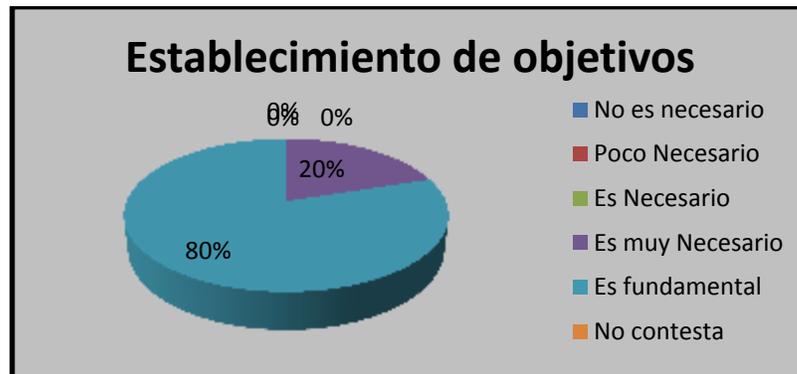
a) Que competencias se necesita en las instituciones

1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.



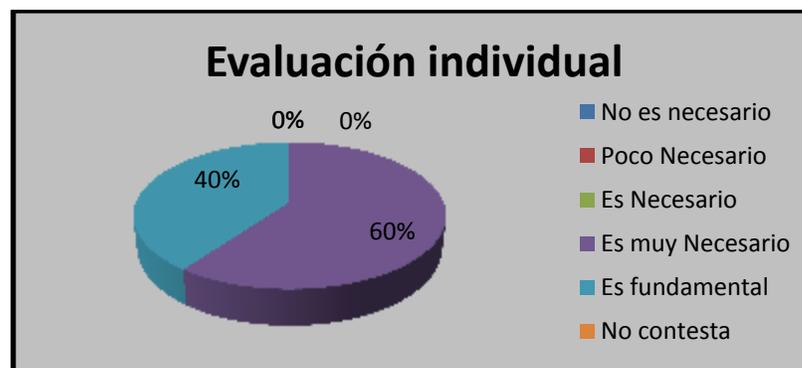
El 60% de las personas que participaron de la encuesta consideran fundamental realizar un análisis de las necesidades en su Institución, el 20% lo considera muy necesario, el otro 20% necesario.

2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.



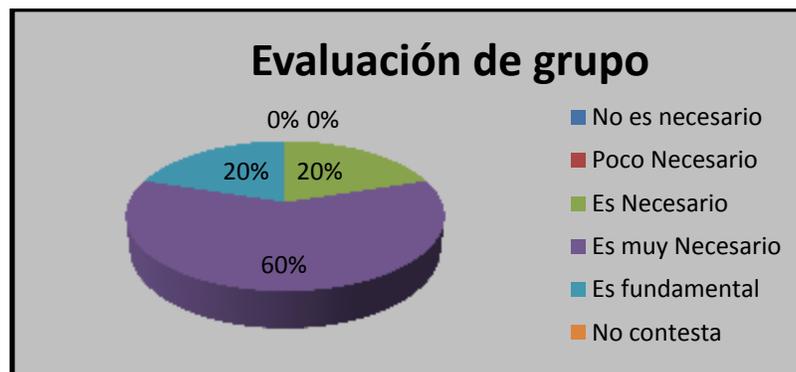
El realizar un establecimiento de objetivos es una competencia fundamental para el 80% de las Instituciones, el 20% lo considera muy necesario.

3. Realizar la evaluación a una **persona** mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



Para el 60% de la población el realizar una evaluación individual es muy necesario, el 40% lo considera fundamental.

4. Realizar la evaluación a un **grupo** mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



El 60% de las personas que participaron en la encuesta consideran muy necesario la evaluación de grupo, el 20% las considera fundamental y el otro 20% necesario.

5. Realizar evaluación a una **institución** mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.



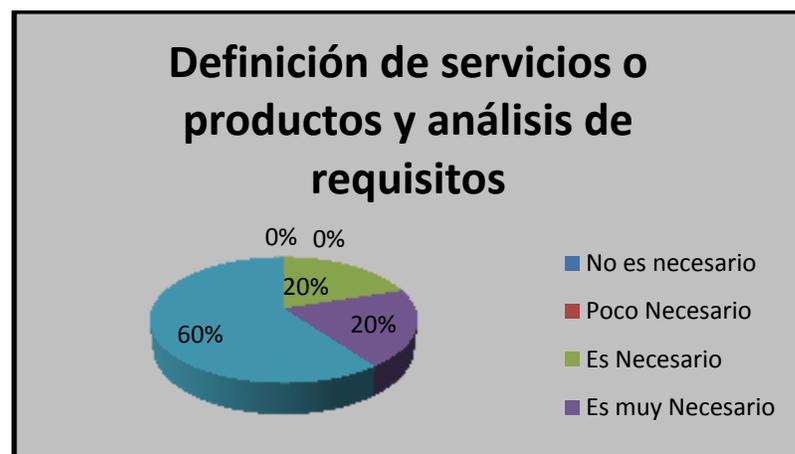
El realizar una evaluación organizacional se considera muy necesario por 40% de los encuestados, el otro 40% lo considera fundamental, y el 20% restante lo considera necesario.

6. Realizar la evaluación apropiada de una **situación** que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.



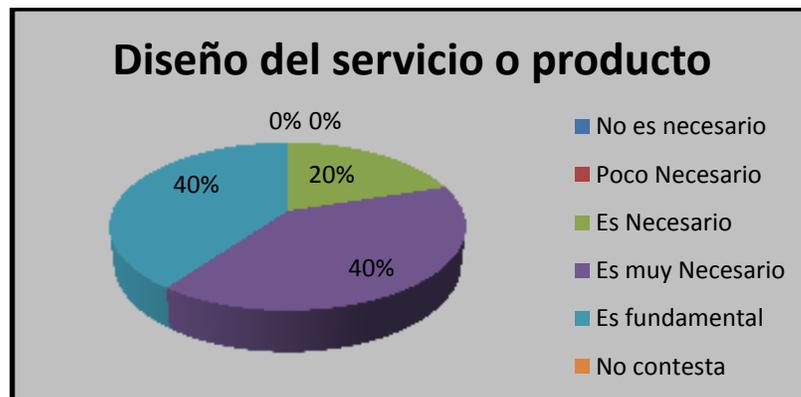
La evaluación situacional es una competencia muy necesaria para el 60% de los encuestados el 20% lo considera fundamental y el otro 20% necesario.

7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.



El 60% de la población del área alternativa considera fundamental la Definición de servicios u productos y análisis de requisitos.

8. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.



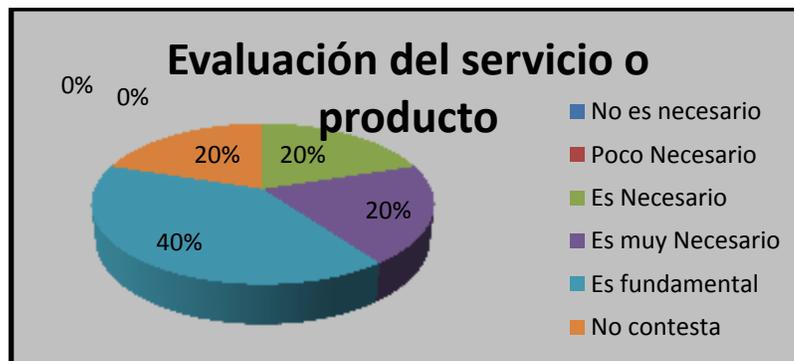
El Diseño del servicio o producto es considerado una competencia fundamental para el 40% de las personas encuestadas, el otro 40% lo considera muy necesario y el 20% restante piensa que es necesario.

9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.



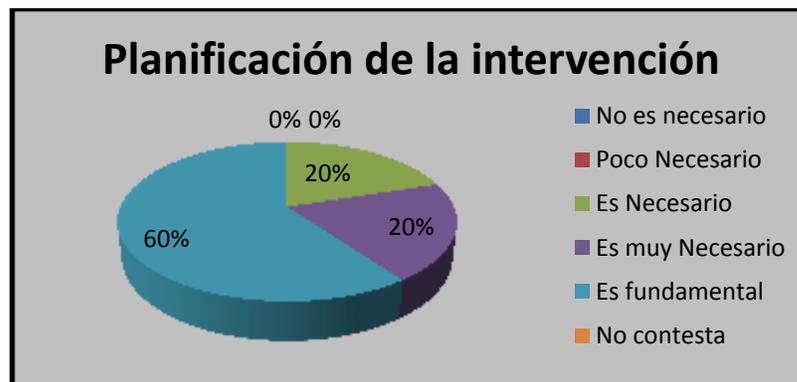
Realizar Test del servicio o producto diseñado fue catalogado fundamental por el 40% de la población el 20% lo considera muy necesario, el otro 20% piensa que es necesario y no contesta el 20% restante.

10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.



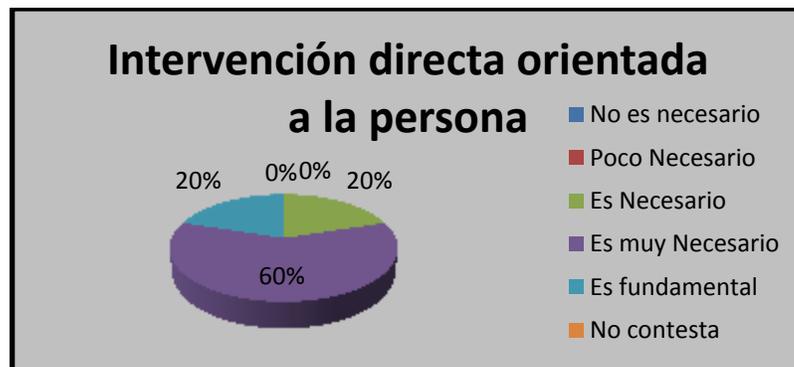
Realizar una Evaluación del servicio o producto es una competencia fundamental para el 40% de la población del área alternativa, el 20% lo considera muy necesario, el otro 20% necesario y 20% de la población no contesta.

11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.



Para el 60% de la población es fundamental realizar una planificación de la intervención, el 20% lo considera muy necesario y el otro 20% necesario.

12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.



La intervención directa orientada a la persona es una competencia muy necesaria para el 60% de los encuestados el 20% lo considera fundamental y el último 20% necesario.

13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.



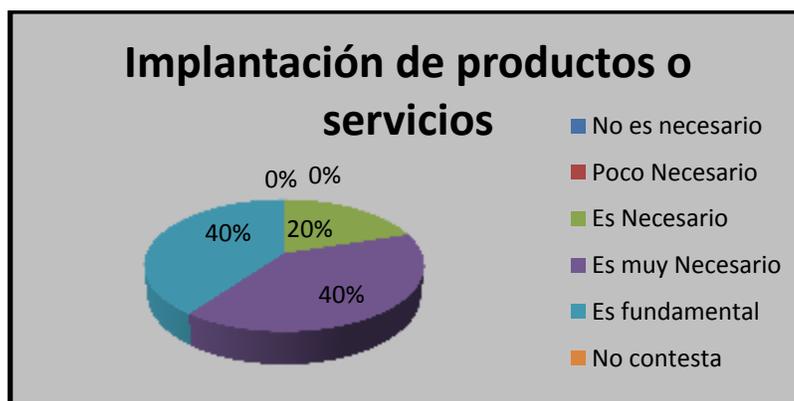
El 40% de la población considera muy necesario realizar una Intervención directa orientada a la situación, el otro 40% lo considera fundamental y el 20% restante necesario.

14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.



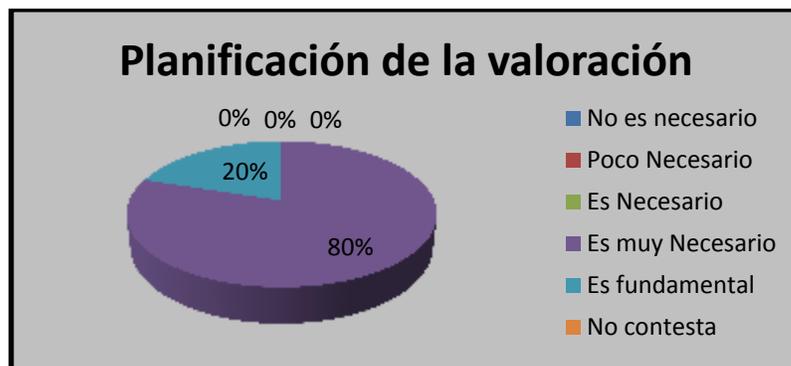
El 80% de los encuestados considera que es muy necesario realizar una Intervención indirecta, el 20% lo considera fundamental.

15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.



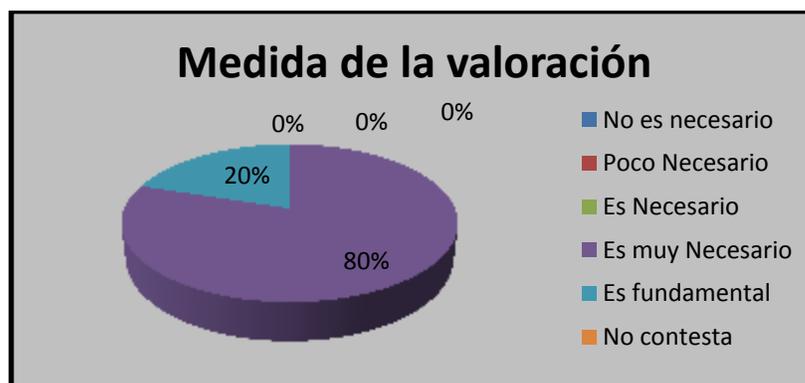
La Implantación de productos o servicios es una competencia fundamental para el 40% de los encuestados, el otro 40% lo considera muy necesario y el 20% una competencia necesaria.

16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.



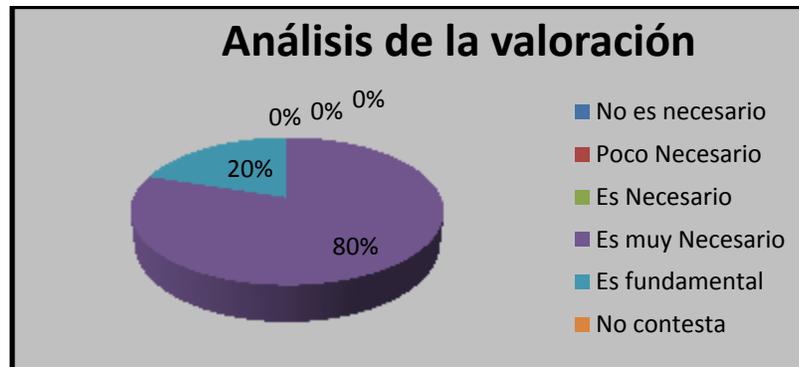
El 80% de la población del área alternativa considera muy necesario realizar una Planificación de la valoración, y el 20% piensa que es fundamental.

17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.



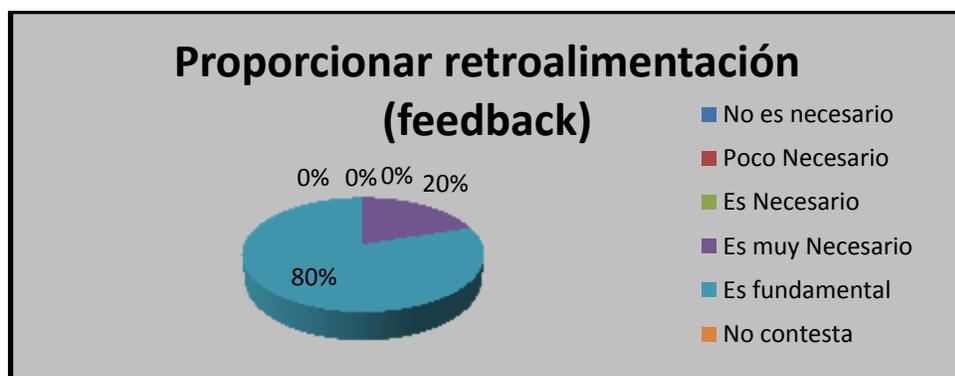
Para el área alternativa el realizar una Medida de la valoración es una competencia muy necesaria para el 80% de la población, el 20% lo considera fundamental.

18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.



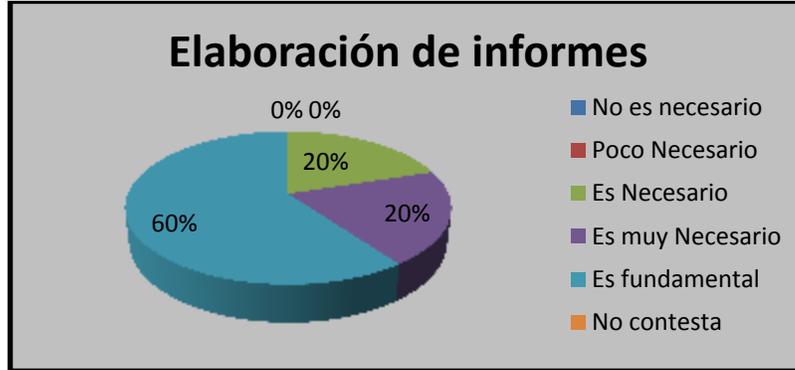
El Análisis de la valoración una competencias muy necesaria dentro del área alternativa por el 80% de la población, el 20% restante lo considera fundamental.

19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.



Proporcionar retroalimentación dentro de la Institución es considerado fundamental por el 80% de la población el 20% lo considera muy necesario.

20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones



El Elaborar informes es considerado fundamental para el 60% de los encuestados, el 20% lo considera muy necesario y el 20% restante necesario.

b) **¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**



El 100% de las Instituciones encuestadas cuenta con un psicólogo dentro de su Institución.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos podemos observar que la necesidad de un psicólogo es fundamental en todas las Instituciones encuestadas, ya que todas ellas necesitan de un profesional que con sus conocimientos, aptitudes, destrezas y competencias tanto inter como intra personales ayuden a organizar, formar y manejar a un grupo humano; el cual hoy en día es considerado como un de las fichas claves para la institución, pues contar con personal altamente calificado da valor agregado a la empresa o institución.

A continuación las competencias que mayor puntuación tuvieron por parte de los encuestados:

COMPETENCIAS MAYOR PUNTUADAS EN EL ÁREA EDUCATIVA	
a) Planificación de la Valoración	90% consideran FUNDAMENTAL
b) Medida de la Valoración	90% consideran FUNDAMENTAL
c) Análisis de la Valoración.	90% consideran FUNDAMENTAL
d) Intervención Indirecta.	80% consideran FUNDAMENTAL.
e) Planificación de la Intervención.	80% consideran FUNDAMENTAL
f) Evaluación Individual.	80% consideran FUNDAMENTAL
g) Análisis de Necesidades	70% consideran FUNDAMENTAL
h) Evaluación Situacional.	70% consideran FUNDAMENTAL
i) Test del Servicio o producto diseñado.	70% consideran FUNDAMENTAL
j) Proporcionar Retroalimentación.	70% consideran FUNDAMENTAL
k) Elaboración de Informes.	70% consideran FUNDAMENTAL

COMPETENCIAS MAYOR PUNTUADAS EN EL ÁREA EMPRESARIAL	
a) Evaluación Individual	70% consideran FUNDAMENTAL
b) Evaluación de Grupo	60% consideran FUNDAMENTAL
c) Evaluación del Servicio o Producto	60% consideran FUNDAMENTAL
d) Proporcionar Retroalimentación.	60% consideran FUNDAMENTAL

e) Evaluación Organizacional.	50% consideran FUNDAMENTAL
f) Test del Servicio o Producto.	50% consideran FUNDAMENTAL

COMPETENCIAS MAYOR PUNTUADAS EN EL ÁREA DE SALUD MENTAL	
a) Evaluación Individual	60% consideran FUNDAMENTAL
b) Planificación de la Intervención.	60% consideran FUNDAMENTAL
c) Intervención Indirecta.	60% consideran FUNDAMENTAL
d) Análisis de Necesidades.	50% consideran FUNDAMENTAL
e) Establecimiento de Objetivos	50% consideran FUNDAMENTAL
f) Intervención Directa Orientada a la Situación.	50% consideran FUNDAMENTAL
g) Elaboración de Informes.	50% consideran FUNDAMENTAL.

COMPETENCIAS MAYOR PUNTUADAS EN EL ÁREA ALTERNATIVA.	
a) Establecimiento de Objetivos.	80% consideran FUNDAMENTAL.
b) Proporcionar Retroalimentación	80% consideran FUNDAMENTAL
c) Análisis de Necesidades.	60% consideran FUNDAMENTAL
d) Definición del Servicio o Producto y análisis de Requisitos.	60% consideran FUNDAMENTAL
e) Planificación de la Intervención	60% consideran FUNDAMENTAL
f) Elaborar Informes.	60% consideran FUNDAMENTAL.

Como podemos observar muchas de las competencias tienden a repetirse en más de un área de trabajo, mostrando la importancia de una formación integral por parte del psicólogo ya que a cualquier Institución que desee enfocarse necesitaran de su máxima entrega y de sus conocimientos para trabajar con toda clase de personas y situaciones las cuales deberá manejar asertivamente para alcanzar las metas propuestas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

En base a los resultados obtenidos se evidencia que el 100% de los encuestados considera necesario contratar un profesional en psicología en cada una de las áreas estudiadas, sin embargo no en todas se encuentra un psicólogo trabajando; en el área empresarial del 100% de la población el 80% cuenta con un psicólogo mientras que el 20% a contratado a otro profesional para que desempeñe las funciones encomendadas a los profesionales en psicología.

En el área educativa, clínica y alternativa los psicólogos a más de considerarlos muy necesarios dentro de la Institución por el 100% de los participantes, cada una de las áreas mencionadas posee un psicólogo dentro de su Institución.

Como podemos ver las oportunidades de empleo son muy prometedoras para el psicólogo, pero para acceder a ellas es necesario una formación integral donde los conocimientos adquiridos académicamente y las competencias con las que cuente la persona catapultaran las posibilidades de una contratación exitosa.

Cada área investigada tiene sus propias necesidades y es por ello que las competencias y conocimientos que se necesitan del psicólogo deben ir acorde a las situaciones y población que ha diario tienen que enfrentar cada área de trabajo.

En el área empresarial las competencias mayor requeridas son: evaluación individual la cual es considerada fundamental por el 70%, la evaluación de grupo y evaluación del servicio o producto que también se consideran de gran importancia por el 60% de la población, lo cual refleja la importancia de un profesional cuyos conocimientos y aptitudes se encaminen a desarrollar destrezas en este tipo de competencias para poder alcanzar los objetivos planteados por la organización.

En el área educativa por otra parte es considerado fundamental por el 90% de los encuestados el desarrollo de competencias en cuanto a la planificación de la valoración,

el análisis de la valoración y la medida de la valoración, todas ellas competencias que ayudarán al desarrollo de un trabajo de calidad que cubra con las necesidades existentes.

El área de Salud Mental por su parte afirma que la evaluación individual, planificación de la intervención e intervención indirecta son competencias fundamentales dentro de su entorno de trabajo, el 60% de la población lo consideró así. Todas estas competencias muestran como la labor del psicólogo se va enmarcando acorde a las necesidades que se le presenten en este caso el realizar evaluaciones individuales, realizar una planificación e intervenciones indirectas cuentan como las competencias que mayor demanda se requieren en este ámbito de trabajo.

Y por último el área alternativa considera: que el establecimiento de objetivos es una competencia fundamental, esto lo asevera el 80% de encuestados, la misma cantidad de personas que participaron de la encuesta también consideran importantísimo proporcionar retroalimentación y un 60% cree que el análisis de necesidades también juega un papel importante dentro del área de trabajo; por lo que contar con un dominio en estas competencias garantizará mayores oportunidades de acceder a esta área de trabajo.

Aunque los nichos laborales que poseen los psicólogos tienen una gran variedad de ramas para enfocarse, en la práctica no todos los puestos que requieren de psicólogos son cubiertos por ellos; en el área empresarial aunque el 100% consideran importante la contratación de un psicólogo en su empresa, no todos cuentan con uno y consideran que otro tipo de profesionales podrían cumplir con las competencias asignadas a este profesional; de la población investigada el 70%, un número considerable consideran que un Administrador de Empresas podría desempeñar las competencias de un psicólogo, el 50% aseguraba que los Ingenieros Comerciales también son capaces de desempeñarse en estas funciones, el 40% por su parte consideraba que los Trabajadores Sociales podrían ser contratados para desempeñarse en el puesto de un psicólogo.

En el ámbito educativo también se dieron este tipo de resultados, el 50% de los encuestados consideran que los maestros pueden cumplir con las competencias de los psicólogos, un 60% por su parte cree que los orientadores también podrían desenvolverse eficazmente en el puesto de trabajo y un 10% afirmaba que los religiosos se desenvolverían de manera adecuada en el puesto de trabajo del psicólogo.

El área de Salud mental por su parte a pesar de contar en un 100% con profesionales en psicología, también consideraban que médicos, terapeutas vivenciales y psiquiatras podrían cumplir con las funciones del psicólogo, esto fue afirmado por un 30% de la población.

En base a lo presentado se puede evidenciar que aunque el trabajo del psicólogo es valorado, reconocido y requerido no todas las Instituciones cuentan con uno, es más consideran a otros profesionales capaces de desempeñarse en las funciones del psicólogo relegando de esta forma puestos de trabajo importantes a profesionales que se han preparado arduamente para acceder a estos puestos de trabajo.

Se podría decir que tienen una visión muy general de las funciones del psicólogo y por ellos es que consideran que cualquier otro profesional podría realizar su trabajo, falta mayor profundidad en cuanto al conocimiento de la labor que brinda el profesional en psicología.

Podemos concluir que hoy en día las diferentes Instituciones tanto públicas como privadas requieren de los servicios de profesionales que no solo estén al día en cuanto a conocimientos académicos y científicos sino también buscan en ellos las diferentes capacidades, habilidades y competencias que posean para saber manejar diferentes situaciones, personas y sobre todo que con su valor agregado en cuanto manejo, participación e integración a un grupo de trabajo generen un clima de alta calidad laboral y un ambiente favorecedor para desarrollar el trabajo encomendado.

En base a las competencias que las diferentes organizaciones nos plantearon como fundamentales dentro de cada área de trabajo, los Centros de Educación Superior deberían considerar el punto de vista de los encuestados para así incluir o reforzar su malla curricular en cuanto a las competencias mayor requeridas.

En el área empresarial se debería enfocar mucho más los conocimientos y competencias de los estudiantes en cuanto a la evaluación individual, la evaluación de grupo y la evaluación de servicios o productos, áreas que merecen mucha más atención al momento de formar a los profesionales dentro de esta área.

En el ámbito educativo la necesidad de profesionales que sepan realizar una planificación de la valoración, análisis de la valoración y medida de la valoración dentro de su área de trabajo es considerado una formación fundamental, que la Universidad debe brindar al estudiante, para que pueda contar con las herramientas necesarias para desempeñarse eficazmente dentro del área de trabajo educativa

En cuanto al área de Salud mental, se recomienda mayor formación por parte de los estudiantes en cuanto a evaluación individual, planificación de la intervención e intervención indirecta. Por lo que el pensum de estudio de un profesional en psicología que se oriente a esta área de trabajo, debe potenciar los conocimientos y destrezas necesarias para no solo familiarizarse con estos temas sino también llegar a dominarlos.

Y por último el área alternativa considera fundamental que los profesionales en psicología tengan un conocimiento y dominio del establecimiento de objetivos, retroalimentación y análisis de necesidades.

El que las Universidades fomenten y profundicen estos puntos clave de conocimiento en su malla curricular brindará una ayuda muy importante al estudiante, ya que contará con las destrezas necesarias, y más requeridas en el ámbito de trabajo donde vaya a desempeñarse; garantizando así a sus estudiante mayor éxito al momento de una contratación, y desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

RECOMENDACIONES:

- 1) Considerar la preparación académica de cada profesional al momento de la contratación, para así brindarle la apertura laboral de acuerdo a su formación, ya que si cubrimos puestos de trabajo con cualquier profesional por más preparado que este sea vamos a reducir la oportunidad de empleo de un profesional que ha venido preparándose arduamente por varios años para acceder a un determinado puesto de trabajo.
- 2) Dar a conocer a los estudiantes y profesionales en psicología la variedad de nichos laborales que hoy en día se han abierto para psicólogos (psicólogos deportivos, psicólogos forenses, psicólogos en tráfico y seguridad vial, entre otros) con el fin de que su panorama laboral se expanda y puedan acceder a lugares de trabajo donde pongan en práctica los conocimientos adquiridos, y no solo se orienten a aquellas áreas tradicionales que cuentan con una gran cantidad de demanda y por ende la oportunidad de empleo no es tan alta.
- 3) Brindar a los estudiantes una formación, donde no solo la adquisición de conocimientos en cuanto a lo académico sea lo fundamental para alcanzar el éxito en el mundo laboral, el saber realizar evaluaciones, planificaciones, análisis, etc. es una herramienta valiosa para poder desempeñar las tareas encomendadas, es más este tipo de conocimiento es fundamental; pero si a más de dominar lo anteriormente señalado el profesional en psicología es capaz de desarrollar sus competencias inter e intra profesionales el éxito en su labor profesional no tendrá límites.
- 4) Fomentar en los profesionales en psicología una cultura de actualización continua, lo cual favorecerá en gran medida el desempeño que estos puedan tener en su lugar de trabajo, y por ende demostraran la importancia de no remplazar a un psicólogo por otro profesional ya que los conocimientos y competencias que posean y los cuales actualicen continuamente le garantizarán a este profesional un reconocimiento especial por parte de los directivos y colegas, lo cual generara una serie de comentarios favorables que servirán como publicidad para otras instituciones que no

cuenten con un psicólogo y que en base a lo visto y escuchado se animen a dar la oportunidad de demostrar sus concommitos a uno de nuestros profesionales y así seguir abriendo los nichos laborales.

BIBLIOGRAFÍA:

Libros:

JOAN VAELLO ORTS, marzo 2009, El Profesor Emocionalmente Competente (1era Edición), Editorial Graó, de IRIF, S.L c/HURTADO, 2908022 Barcelona, pág. 15-32-33.

ANASTASIO OVEJERO BERNAL, Oct. 2009, Fundamentos de Psicología Jurídica e Investigación Criminal, , Ediciones Universidad Salamanca, pág. 27.

EDUARDO RÁBAGO LÓPEZ, 2010, Gestion por Competencias, , Editorial Netbiblo, Spain, pág: 14

MIQUEL PORRET GELABERT, 2010 Gestión de Personas (4ª Edición), , Esic Editorial avda. de Valdenigrales, s/n 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid) pág.21-28.

MARTHA ALLES, 2009, La Trilogía, Tomo 1 Diccionario de Competencias, Ediciones Granica S.A pág: 18-19

Luis María García Bobadilla, 2009, Ventas (3era Edición), , Esic Editorial Esic Editeorial avda. de Valdenigrales, s/n 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid) pág. 322-325

Páginas Web:

<[http:// www.cortesuprema.gov.ec/cn/wwwcn/pdf/leyes/codigo_trabajo.](http://www.cortesuprema.gov.ec/cn/wwwcn/pdf/leyes/codigo_trabajo.)>

<[http:// www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.)>

<[http:// www.red-psi.org](http://www.red-psi.org) (perfiles/contenido/clínica) (perfiles/contenido/trabajo)>

< [http:// www.red-psi.org](http://www.red-psi.org) (perfiles profesionales psicólogo)>

<[http:// www.red.psi.org](http://www.red.psi.org) (¿Que hace un psicólogo?)>

