



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

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

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

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

**Autor:** Eric Paul Almeida Nolivos

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

**Tutor de Tesis:** Lic. Julio César Alvarado Chamba

**Centro Universitario:** Matriz Quito

Quito - Ecuador

Mayo - Octubre 2011

## **CERTIFICACIÓN**

Julio César Alvarado Chamba  
**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 Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

---

.....

Loja, 15 de Septiembre del 2011

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

“Yo, Eric Paúl Almeida Nolivos declaro ser autor del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....  
*Eric Paúl Almeida Nolivos*  
1708724099

## **AUTORÍA**

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

.....  
*Eric Paúl Almeida Nolivos*  
1708724099

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios por haberme dado fuerza y valor para terminar estos estudios.

Agradezco también la confianza y el apoyo de mis padres y hermanos, por darme ánimo y apoyo durante mi carrera.

También mi agradecimiento a esta institución que me ha formado como profesional.

## **DEDICATORIA**

Mi dedicatoria principalmente está dirigida al Dios por haberme brindado perseverancia y permitido llegar al final de esta carrera. También a mi familia y a todos mis amigos y compañeros que creyeron en mí.

## INDICE

Resumen.....	9
Introducción. ....	10
Marco Teórico.....	11
Capítulo I. El Trabajo .....	11
Visión social y económica del trabajo.....	11
Inserción aboral.....	11
La Organización.....	13
Departamentalización.....	13
Jerarquías.....	13
Coordinación.....	14
Tipos de Organización.....	14
Org. según sus fines.....	15
Org, según su formalidad.....	15
Org. según su grado de centralización.....	16
Capítulo II. Las Competencias.....	16
Qué son las competencias.....	16
Las competencias en la organización.....	18
Diseño de perfil del psicólogo.....	19
Malla curricular universitaria de psicología.....	19
Prácticas Pre profesionales.....	19
Prácticas profesionales en Junior a Senior .....	19
Tipos de competencias.....	20
Gestión por competencias.....	20
Visión de competencias en el país.....	22
Capítulo III. El psicólogo y sus nichos laborales.....	23
El psicólogo.....	23
Funciones del psicólogo.....	23
Diferentes ramas de la psicología .....	24
Su formación académica .....	24
Competencias adquiridas académicamente.....	26
Nichos laborales actuales y nuevos.....	27
Metodología. ....	31
Diseño de investigación.....	31
Población .....	31
Instrumentos .....	33
Recolección de de datos.....	33
Resultados obtenidos.....	34
Cuadros y Resultados.....	34
Pregunta n.1.....	34
Pregunta n.3.....	53
Pregunta n.4.....	53
Pregunta n.2.....	59
Análisis y discusión de resultados.....	80
Conclusiones .....	97
Recomendaciones .....	101

Bibliografía..... 102  
Anexos..... 104

## RESUMEN

La universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) ha desarrollado el proyecto nacional de investigación denominado "Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresariales y educativas, en el Ecuador".

El programa nace de la necesidad de conocer el ámbito laboral de los psicólogos en el Ecuador, lo que se desea es conocer las necesidades que tienen las instituciones del país para los alumnos de la UTPL, e investigar de qué forma se puede potenciar sus competencias para la formación del psicólogo.

La UTPL a través de este proyecto de investigación, se ha propuesto la finalidad de identificar las competencias que las instituciones necesitan del psicólogo para su inserción laboral, además de conocer nuevos nichos laborales.

El proyecto tiene los siguientes objetivos:

### General

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

### Específicos

- Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones
- Conocer las competencias requeridas por las organizaciones para los psicólogos
- Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo
- Conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

En el presente proyecto se realizó un total de 44 encuestas distribuidas en salud mental, educación, empresarial y alternativas, la mayoría fueron realizadas en la ciudad de Quito y un pequeño porcentaje en la ciudad de Guayaquil y Latacunga.

El área que mayor aceptación tienen para el psicólogo son en primer lugar, el área educativa, ya que por su naturaleza es indispensable su presencia en tales instituciones, seguido del psicólogo clínico, ya que viene a ser punto fundamental para la salud de las instituciones, aunque no todas las instituciones tengan uno, seguido del área empresarial y alternativa, las 2 áreas tienen el mismo nivel de aceptación para el psicólogo, aunque lo consideren reemplazable con otros perfiles profesionales.

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto es llamado “Identificación de Competencias Profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción Laboral en los ámbitos clínicos, empresarial y educativo, en el Ecuador”, su propósito principal es conocer sobre los intereses de las organizaciones a nivel nacional en los ámbitos clínicos, empresariales, educativos y alternativos, e investiga sobre las necesidades que tienen aquellas instituciones del país, sobre las competencias requeridas de los psicólogos para su institución.

El proyecto presenta un informe sobre los resultados obtenidos, de las encuestas realizadas a trece instituciones empresariales, catorce instituciones educativas, once instituciones de salud mental y seis instituciones alternativas. Este informe nos presenta resultados, comentarios, conclusiones, discusión y recomendaciones sobre la investigación realizada, donde indica mayor tendencia a las competencias, competencias más requeridas, competencias personales, qué tipos de organizaciones requieren más psicólogos, nichos laborales nuevos para los psicólogos, facilidad de inserción laboral para los psicólogos, compatibilidad entre lo requerido de las empresas con las competencias del egresado de la universidad, entre otras.

El área a cubrir en la investigación básicamente es la ciudad de Quito, en un aproximado del 90%, en las ciudades y provincias aledañas, más de la ciudad de Guayaquil abarca un porcentaje más bajo, un 10% aproximadamente.

En conclusión, lo que se busca con este proyecto es conocer específicamente la visión de las organizaciones del Ecuador, tanto nivel educativo, empresarial, clínico y alternativo con respecto a la psicología, su campo laboral actual, y su demanda para un egresado con competencias útiles para su empresa, en un futuro a mediano plazo.

A nivel mundial se ha visto la interacción entre el ámbito educativo superior y el empresarial, donde interactúan constantemente para compatibilizar competencias de los egresados. También se ha visto progresos donde se busca homogeneizar los estudios, el “Espacio de convergencia Europea de educación superior, mediante el cual los países de la Unión Europea, consideran que uno de los indicadores de calidad de la educación superior es el nivel de inclusión de los profesionales graduados desde cada institución de educación superior en el mercado laboral de sus respectivos países.

Un ideal en Latinoamérica sería imitar el modelo europeo, en donde garantice la calidad de enseñanza e interactúe entre países en vías de desarrollo como el nuestro.

A nivel de nuestro país, hace falta una reingeniería en lo académicos superior, y en todas las carreras universitarias, donde garanticen la completa satisfacción del empresario al momento de la inserción laboral del egresado. También garantice un completo rendimiento y desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

Por aquello el propósito del proyecto es investigar la demanda que se requiere para incorporar a los estudiantes egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja en la rama empresarial, para un desempeño alto, y con las competencias que encajen lo más cerca posible a las necesidades de las organizaciones del Ecuador.

## **MARCO TEORICO**

### ***Capítulo I: EL TRABAJO***

#### ***Visión social y económica del trabajo***

El trabajo es un conjunto de actividades que requieren de esfuerzo físico o mental, el cual se realiza para su subsistencia, y el empresario lo ofrece para obtener réditos económicos, donde el empresario tiene como objetivo la producción de bienes y servicio para atender necesidades humanas.

Así como de cualquier trabajador y profesional el objetivo del psicólogo es poder subsistir económicamente mediante sus conocimientos y preparación académica.

Hay que tomar en cuenta que ahora las cosas han ido cambiando, si bien el incentivo económico es importante, no es la única, y a veces ni siquiera la principal razón para trabajar.

El capital humano ha sido siempre el factor principal que mueve la empresa de cualquier índole, las empresas no se mueven solas, pues requieren de decisiones, liderazgo, comunicación etc.

Los cambios del sistema productivo de los últimos años, se caracterizan por un marcado sesgo hacia la utilización de trabajadores con cada vez mayor nivel de formación.

La capacidad de adaptación y la demanda de polivalencia y actitudes innovadoras por parte de las empresas no siempre es satisfecha por la enseñanza universitaria.

La visión del trabajo en los últimos tiempos ha ido evolucionando, ahora el poder de conocimiento del profesional influye en un alto nivel al contratar o retener a un profesional.

#### ***La inserción laboral***

Uno de los grandes problemas que tienen los jóvenes que egresan de la universidad en nuestro país, es la falta de trabajo, pues en realidad no solo afecta a los jóvenes egresados sino a los desempleados en general (jóvenes y adultos).

A la hora de buscar trabajo el postulante debe considerar que será comparado con otros. Es decir: todos competirán por el mismo puesto, todos intentarán demostrar que están capacitados para hacer las tareas que ese puesto exige. Y sólo lo logrará el que esté más capacitado y con mejor estrategia de búsqueda.

Las empresas requieren que el profesional egresado de la universidad, esté bien preparado y que posea las competencias necesarias para que se desempeñe de la mejor manera en su puesto de trabajo. Que tenga competencias muy destacables, que sean creativos en sus puestos, que puedan solucionar problemas y conflictos que se les presenten, excelente trabajo en equipo, buena comunicación y liderazgo.

En un estudio realizado en nuestro país,<sup>1</sup> existe una problemática sobre la inserción laboral de los jóvenes en Quito y Guayaquil y se destacan los siguientes:

- 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 tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.
- En la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas”.
- Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales
- Hay una gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud.

Como se puede apreciar los egresados enfrentan serias dificultades para insertarse al trabajo de nuestro país, existen gran diversidad de prejuicios que se sabe existe en nuestro medio, por lo que en ellos priva el desencanto, pesimismo, y desesperanza. Diversos desenlaces se manifiestan en el proceso de transición entre el término de los estudios y la colocación al empleo: empleo mal remunerado, no correspondencia entre tipo de empleo y carrera profesional, desequilibrio entre las competencias profesionales y las demandas por el trabajo, trabajo parcial, inseguridad en el empleo, etc.

El rasgo que debe tener el egresado son:

- Disposición para el trabajo en equipo
- Polifacéticos para el desempeño en campos laborales transversales
- Flexibles ante la incertidumbre del empleo,
- Comunicativos
- Creativos
- Responsables
- Empresariales para asumir riesgos en la movilidad ocupacional
- Movibles en el mercado
- Competentes genérica y específicamente
- Demostración destrezas y habilidades técnicas
- Sensibles a las condiciones humanas
- Disposición para el aprendizaje humano

A más de los rasgos que debe poseer el egresado, se espera un mayor control de parte del gobierno donde regule la gran discriminación que existe en el Ecuador. y de parte de las universidades crear mallas curriculares adecuadas para el mejor acoplamiento entre las características del egresado con las necesidades empresariales.

---

<sup>1</sup> (Flacso, Universidad politécnica Salesiana, Mauricio León, 2005)

## ***La Organización***

Cuando hablamos de organización, nos referimos a entes sociales, compuestas por personas divididas por departamentos y coordinadas entre sí, a efecto de alcanzar una meta en común, a corto, mediano o largo plazo.

Al hacer mención de organizaciones podemos hacer referencia a todas las organizaciones existentes como por ejemplo podemos mencionar a las empresas productoras, de servicio, así como también las escuelas, hospitales, iglesias unidades, militares, tiendas minoristas, organismos de gobierno, también a entidades estatales, de sociedad anónima, compañías limitadas, fundaciones, entidades educativas. Todas aquellas entidades que hemos mencionado tienen sus objetivos propios y planes estratégicos para poder alcanzarlas.

Cada organización tiene sus reglas y normas de comportamiento, que deben sujetarse a todos sus miembros que permite a la empresa alcanzar determinados objetivos, a la vez los miembros de la organización necesitan un marco estable y comprensible en el cual puedan trabajar unidos para alcanzar las metas de la organización.

### ***Departamentalización***

Dentro de la organización, existirá un organigrama que describe la forma en que se encuentra dividida los diferentes unidades llamados **departamentos**, que poseen sus respectivos jefes o administradores de área, para su supervisión y coordinación, y tienen una tarea específica que cumplir dentro de la empresa, todos ellos con un mismo fin y objetivos planteados por los altos mandos de la empresa.

Los departamentos pueden ser variadas, dependiendo de la actividad de la organización, por ejemplo podemos mencionar los siguientes: departamento de operaciones, departamento de contabilidad, departamento de recursos o talento humano, departamento de marketing, departamento de call center o servicio al cliente, departamento de bienestar estudiantil DOBE (en caso de colegio), Departamento administrativo entre otros.

Cada uno de estos departamentos posee un jefe o gerente que dirige y coordina las actividades para su mejora, y establecen metas propias a ser alcanzados. Todos aquellos departamentos están compuestos por personas que ocupan un lugar estratégico, y colaboran para la metas departamentales

### ***Jerarquías***

El organigrama mencionado anteriormente, divide a la organización en varias unidades, interconectadas entre sí. Los gerentes seleccionan una cadena de mando, es decir, un plan que especifica quien depende de quién,

El resultado de estas decisiones es un patrón de diversos estratos que se conoce como *jerarquía*. En la cima de la jerarquía de la organización se encuentra el director (directores) de mayor rango responsables de las operaciones de toda la organización. Por regla general, estos directores se conocen como gerente general,

Otros gerentes de menor rango se ubican en los diversos niveles de la organización.

Como se ha mencionado, estos departamentos, se encuentran interconectados entre sí, todos con la intención de dirigirse hacia un determinado objetivo de la empresa, pero al estar interconectados, la cadena productiva de la empresa depende de las tareas de cada departamento, y si en caso uno de estos eslabones de la cadena (departamentos) falla, su producto final será insatisfactorio o incompleto, por lo cual, se requiere de una supervisión y comunicación constante entre miembros del departamento y entre departamentos.

### **Coordinación**

La *coordinación* es un proceso que consiste en integrar las actividades de departamentos independientes a efectos de perseguir las metas de la organización con eficacia. Sin coordinación, la gente perdería de vista sus papeles dentro de la organización y enfrentaría la tentación de perseguir los intereses de su departamento, a expensas de las metas de la organización.

A más de estas tres características de las empresas, se requiere que la organización plantee reglas y normas internas, así como también una visión y misión de la propia empresa, para que el personal sepa a donde debe dirigirse.

Para Chiavenato<sup>2</sup>, las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes. Esta situación, da lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones

### **Tipos de Organizaciones**

Como se mencionó, las *organizaciones* son extremadamente heterogéneas y diversas, por tanto, dan lugar a una amplia variedad de **tipos de organizaciones**. Sin embargo, y luego de revisar literatura especializada en administración y negocios, considero que los principales tipos de organizaciones —clasificados según sus objetivos, estructura y características principales— se dividen en:

- 1) Organizaciones según sus fines,
- 2) organizaciones según su formalidad y
- 3) organizaciones según su grado de centralización.

---

<sup>2</sup> Idalberto Chiavenato (2006)

- **Organizaciones Según Sus Fines**

Según el principal motivo que tienen para realizar sus actividades. Estas se dividen en:

1. *Organizaciones con fines de lucro*: son empresas, que tienen como principal fin el de generar una determinada ganancia o utilidad para la empresa.
2. *Organizaciones sin fines de lucro*: el fin de estas empresas es de cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello.

El ejército, la Iglesia, los servicios públicos, las entidades filantrópicas, las organizaciones no gubernamentales (ONG)

- **Organizaciones Según su Formalidad**

Dicho en otras palabras, según tengan o no estructuras formales definido, jerarquizados, para la toma de decisiones, la comunicación y el control. Estas se dividen en:

1. *Organizaciones Formales*: Este tipo de organizaciones se caracteriza por tener estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control, claramente jerarquizado.

Según Chiavenato (2006) este *tipo de organizaciones* (formales), pueden a su vez, tener uno o más de los siguientes tipos de organización:

- *Organización Lineal*: Constituye la forma estructural más simple, significa que existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados.
- *Organización Funcional*: Es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones. El principio funcional separa, distingue y especializa.
- *Organización Línea-Staff*: es el resultado de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional, buscando incrementar las ventajas de esos dos tipos de organización y reducir sus desventajas. En la organización línea-staff, existen características del tipo lineal y del tipo funcional, reunidas para proporcionar un tipo organizacional más complejo y completo
- *Comités*: Reciben una variedad de denominaciones: comités, juntas, consejos, grupos de trabajo, etc. No existe uniformidad de criterios al respecto de su naturaleza y contenido.

2. *Organizaciones Informales*: Este tipo de organizaciones consiste en medios no oficiales pero que influyen en la comunicación, la toma de decisiones y el control que son parte de la forma habitual de hacer las cosas en una organización.

- **Organizaciones Según su Grado de Centralización**

Es decir, según la medida en que la autoridad se delega. Se dividen en:

1. *Organizaciones Centralizadas*: en estas organizaciones la autoridad se concentra en la parte superior y es poca la autoridad, en la toma de decisiones, que se delega en los niveles inferiores.
2. *Organizaciones Descentralizadas*: En una organización descentralizada, la autoridad de toma de decisiones se delega en la cadena de mando hasta donde sea posible. La descentralización es característica de organizaciones que funcionan en ambientes complejos e impredecibles. Las empresas que enfrentan competencia intensa suelen descentralizar para mejorar la capacidad de respuesta y creatividad.

Cabe señalar que una misma organización puede tener las características de dos o tres **tipos de organizaciones** al mismo tiempo; lo cual, da a conocer (en pocas palabras) sus fines, estructura y características principales.

## **Capítulo II: LAS COMPETENCIAS**

### **Que son las competencias**

Las competencias son las capacidades que una persona posee, que se miden en un cierto campo laboral, en el área nuestra de la psicología, podemos medir las competencias que posee un psicólogo en sus diferentes áreas como son la organizacional, clínica y educativa, deportiva etc.

Cuando se habla de competencias de una persona, hablamos de habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes etc. O sea es el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación (saber y saber hacer), pero no solamente dichas cualidades son necesarias en un profesional para un desempeño efectivo, es mas que el conocimiento técnico que tiene el psicólogo, también entra en juego otros factores como, el conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones transmisión de información. y esto se obtiene gracias a la experiencia que el profesional de la psicología va adquiriendo en situaciones concretas en sus años de estudios universitarios, de practica pre-profesional y en los años de profesional.

*“Pues podemos y debemos estimular el desarrollo de competencias desde los primeros momentos de la existencia, pues son una clave del desarrollo a lo largo de toda la vida. Serán distintos los contenidos que se apliquen y puedan variar, asimismo, las competencias que se prioricen según se transformen, definan y redefinan las necesidades e intereses de los sujetos y del medio en que se desenvuelvan.”<sup>3</sup>*

Teniendo estas habilidades y en conjunto a los conocimientos técnicos, el profesional está capacitado para resolver problemas profesionales de forma autónoma, flexible y asertiva, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Las empresas requieren proveerse del mejor talento humano, con unas competencias destacadas para que se desempeñe de forma óptima en su puesto de trabajo; ¿pero de donde salen esos proveedores? tradicionalmente es el sistema educativo quien hace este papel, capacitando al estudiante para su alto rendimiento para su inserción laboral.

A su vez el sistema educativo también requiere proveerse de docentes calificados y competentes en el área de la educación, por todo esto, el sistema educativo convoca a las diferentes instituciones educativas al diseño e implementación de una serie de estrategias en la formación integral de los alumnos, con el fin de construir un escenario pertinente que logre cambios en la educación, a partir de la postura del modelo de competencias.

Hernández,<sup>4</sup> plantea que los requerimientos del mundo laboral actual buscan personas que se adapten fácilmente a los diversos cambios que se generan en nuestros días, y, es por esto que la formación universitaria debe preparar a los estudiantes en una formación basada en competencias, ya que el antiguo modelo no permite que esto ocurra.

Como hemos dicho antes, las competencias deben distinguirse de las aptitudes, rasgos de personalidad y otras características más estables de los individuos. Tales disposiciones pueden verse como la base por la que los individuos aprenden conocimientos, habilidades y actitudes. Pues el proceso de aprendizaje de una persona también depende de factores situacionales y temporales, por ello las disposiciones no deben equipararse con esas cualidades aprendidas.

En definitiva las competencias son una amalgama entre aptitud, experiencia y pericia que se expresa de modo particular en la resolución de una situación- problema en particular.

La universidad capacita al alumno en las siguientes competencias:

- Capacidad para adaptarse a diferentes entornos
- Disposición para aprender e interactuar con otros
- Actitud proactiva y positiva
- Creativos en su carrera
- Responder problemas
- Habilidades de comunicación

<sup>3</sup> Amparo Escamilla, Las competencias básicas, 2008

<sup>4</sup> Hernandez, 2002

- Habilidades analíticas y conceptuales
- Destrezas técnicas
- Capacidad para transferir conocimientos y habilidades
- Comprensión sistémica
- Manejo de conocimientos generales

### ***Las competencias en la organización***

Debido a la globalización mundial, las empresas están en carrera de captar nuevos clientes, sean las empresas de diversas índoles, y para ello requieren de un personal calificado y capacitado para ofrecer y crear nuevos servicios a la comunidad. En nuestro país no es la excepción, y se puede observar continuamente diversos métodos y alcances que realizan las empresas para mejorar sus servicios, para lo cual requieren de altas competencias en su personal.

Tomando en cuenta que la ciudadanía demanda cada día de una mejor calidad, atención y tratamiento de sus necesidades, los empresarios están en busca del personal idóneo, para lo cual hacen su búsqueda en las universidades.

Pero las preguntas a responder son: Cuáles son las competencias que un empleado deber tener para estar bien formado y responder a las demandas sociales?, las universidades están realmente formando y enseñando aquello que los usuarios del sistema necesitan?

Se puede observar una falta de ajuste entre las necesidades sociales y la capacitación de los graduados, pues la mayoría de universidades continúan con viejos modelos curriculares y métodos de enseñanza

Pese a ello, las competencias se desarrollan en un entorno en el que interactúan personas, organizaciones, estrategias y conocimiento de manera coherente dirigiéndose algún fin determinado alcanzando una mayor efectividad.

Podemos observar a nivel mundial que muchos países desarrollados y en vías de desarrollo que prestan mucha atención al tema de las competencias en el ámbito académico.

Entrando más a fondo, para encontrar las competencias en un profesional, se hace necesario observar, evaluar y analizar aquello que la persona hace en el momento de resolver algún tipo de situación o problema específico de su profesión.

Un asunto de interés y que a muchas veces no es tomado en cuenta es acerca de cómo se relaciona las competencias con la ejecución de la tarea. No necesariamente tener un alto nivel de competencia garantiza su buena y adecuada ejecución, pues hay que identificar algunos factores que influyen notoriamente en el resultado de una tarea desempeñado por un empleado. Los factores personales, que son la motivación, su estado energético y su nivel de vitalidad. Los factores situacionales que comprenden condiciones técnicas como disponibilidad de instrumentos, información, recursos y condiciones sociales tales como apoyo social, liderazgo y capacidad de gestión. En otras palabras podemos decir que un empleado puede ser competente para realizar su determinada tarea, pero si no tiene los recursos, el apoyo, la motivación puede que esa tarea no se lo realice de una manera adecuada.

## **Diseño de perfil del psicólogo**

### ***Malla curricular universitario de psicología***

Dentro de las universidades debe haber un programa curricular donde proporcionen al alumno competencias necesarias para su adecuada formación a profesional, debe ser diseñado de tal forma que sea cubierto adecuadamente el puente entre las demandas del comienzo y del final de los estudios universitarios.

La malla curricular debe considerar enfocar utilizar los métodos de enseñanza que proporcionen oportunidades de aprendizaje, tanto teóricos (lecturas, demostraciones, ejercicios, trabajo de estudio, exámenes) como prácticos (prácticas, investigación)

### ***Prácticas pre profesionales y su importancia***

La función del perfil de competencias en el entrenamiento profesional inicial es especificar el puente que debe cubrirse entre las competencias básicas del graduado, por un lado, y las competencias iniciales del psicólogo entrando en la práctica independiente, por otra parte.

Es necesario un sistema de práctica pre-profesional, todo profesional y en especial el psicólogo necesita de estas horas de práctica en el campo, pues, solo de esta manera adquiere prácticas y desenvolvimiento en su profesión. La practica pre profesional inicial debe ofrecer a quienes poseen las competencias básicas la oportunidad de comprometerse en el trabajo profesional bajo la supervisión de un psicólogo cualificado, dicho tutor debe ofrecer a su aprendiz feedback, modelo de rol, ejecución, estimulación, reflexión, técnicas etc.

### ***Práctica profesional: de Junior a Senior***

Para la transición entre el profesional junior a senior es necesario que el psicólogo se capacite para adquirir competencias avanzadas en su carrera.

El psicólogo necesita continuar aprendiendo para mantenerse a la altura de los desarrollos de la disciplina, sean industrial, educativas, clínica u otros. También se puede mantener el entrenamiento profesional por cursos, postgrados. Incluso puede darse el caso de especialización, en cursos basados en teoría o y refrescando o extendiendo sus habilidades y competencias, donde el profesional obtiene certificación de tal especialidad. En este caso también proporcionan entrenamiento en competencias para el desafío de una nueva rama.

### **Tipos de competencias**

Existen diversas clasificaciones y tipos de competencias, a continuación mencionaremos algunas clasificaciones:

Según Prieto (1997) las clasifica en tres tipos:

- Las competencias observables, y medibles o competencias de índole objetiva, que son las comentadas.
- Las competencias percibidas o atribuidas, de índole subjetiva.
- Las competencias contrastables y certificables o de índole institucional

Para Sagi-Vela (2004), existen dos tipos, las técnicas:

- Las *Competencias Técnicas* son conocimientos profesionales centrados en habilidades y actitudes del trabajador necesarios para aportar a la gestión profesional.
- Las *Competencias Clave*, son capacidades y actitudes que ayudan al profesional a mejorar sus aportes en los procesos de la organización y en la relación con compañeros, clientes y/o proveedores.

Pero en general podemos mencionar por lo menos las siguientes 3 tipos de competencias básicas para toda carrera:

**Competencias básicas:** Son comportamientos elementales de índole formativos que deberían poseer cualquier trabajador de una institución como por ejemplo: la lectura, la redacción, las matemáticas y la comunicación oral.

**Competencias genéricas:** Son competencias de desempeños comunes que el trabajador debe tener para pertenecer a una organización, como son la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar y planear, entre otras.

**Competencias técnicas o específicas:** Son aquellos conocimientos específicos de alguna rama en particular, por lo general de conocimiento técnico.

### ***La gestión por competencias***

La gestión por competencias es un modelo o una herramienta de gestión el que se evalúan las competencias personales específicas para cada puesto de trabajo favoreciendo el desarrollo de nuevas competencias para el crecimiento personal de los empleados, de esta manera los empleados sepan en qué dirección orientar su comportamiento, ganando de esta manera la organización y la persona.

Es importante que el área de RRHH y los supervisores de cada área orienten y conduzcan su gente en el sentido de competencias.

Una adecuada gestión del conocimiento permite a las personas utilizar con efectividad y agilidad la información disponible en la organización para generar respuestas

eficaces e innovadoras, en tiempo real a las demandas de las personas. Esto requiere, desarrollar organizaciones y generar estrategias inteligentes, así como construir el conocimiento y formar profesionales inteligentes.

Las personas son las que proponen, implantan innovaciones, mejoran procesos o sistemas. Los cimientos para mejorar la rentabilidad de la empresa son los recursos humanos y sus competencias, por ello la piedra angular de la base de la pirámide de objetivos estratégicos de la empresa es la competencia profesional de los empleados. La competencia profesional también depende de una buena selección de las personas a ocupar los puestos en la empresa, y a la vez de una capacitación para fortalecer sus competencias.

Las empresas no tienen vida propia, sino que funcionan porque hay gente detrás que las pone en marcha. Hoy las empresas tienen la expectativa de contar con personal que tengan competencias o capacidades que se puedan utilizar de manera transversal, es decir, las destrezas y habilidades que tenga una persona para ejecutar tareas de un puesto de trabajo, también sean necesarias para otro puesto, que no necesariamente tenga relación, por lo que sea hacen dinámicas o maleables, con el objetivo de lograr mayor dinámica para cumplir los objetivos planteados por la organización.

Desde el punto de vista del desarrollo, de las competencias individuales, tenemos que considerar que hay competencias más fáciles de desarrollar que otras. Las competencias ligadas a los **conocimientos y habilidades**, se soportan en la formación y el entrenamiento: orientación al cliente, planificación y organización, orientación a resultados.

Son más difíciles de desarrollar aquellas que tienen que ver con **actitudes**: iniciativa, confianza en uno mismo.

Para que una empresa realice un buen proyecto gestión de competencias es necesario definir hacia donde queremos llegar, y se lo realizar mirando hacia la misión, visión y objetivos de la empresa. Con ello definiremos el QUE, COMO y QUIEN

- Que, se refiere a la misión de la empresa, sus objetivos y las estrategias que empleará
- COMO se organiza el trabajo en la empresa, flujo de información, estructura,
- Quien, o sea las personas quienes van a ocupar los cargos con sus respectivas competencias

Es esta secuencia la que va a predominar en el proceso de la gestión, se empieza por el QUE, seguido por el COMO y termina en QUIEN.

La gestión por competencias es un modelo que debe seguir los siguientes pasos para cumplir las metas propuestas:

1. Las personas en los altos mandos deben tener **sensibilización**, pues es fundamental que perciban a sus empleados de con mayor cercanía, y se puede lograr con reuniones.  
Hay que recordar que aquéllos que ocupan puestos gerenciales, son responsables de ofrecer oportunidades que permitan el desarrollo y adquisición de nuevas competencias.

2. Definir las **competencias genéricas de la organización** dependiendo de la misión, visión y objetivos de la empresa. Se define el nivel de desempeño esperado que todos los empleados deben tener en la organización.  
La organización lo define dependiendo de cuál es el negocio y cliente al que se va a orientar, de su cultura. Es por ello que se tiene que definir cuáles serán las competencias que los empleados deben poseer
  
3. Se **analiza los puestos de trabajo**, hay que revisar y hacer una descripción completa de cada puesto de trabajo, listando las actividades correspondientes a cada uno.
  
4. Definir y en **listar los perfiles de competencias** requeridas para cada área.  
Señalar cuáles son los comportamientos requeridos por la organización, en función de los valores de la misma, mediante qué comportamientos, y en el caso de la existencia de desvíos, permiten identificar cuáles son las capacidades que es necesario desarrollar para alcanzar los objetivos propuestos.  
  
Implica definir las competencias que deberán reunir las personas que ocupan los puestos para poder responder adecuadamente a las actividades y responsabilidades de los mismos.
  
5. El último paso es **evaluar y redefinir de los perfiles de competencia** de los empleados, es fundamental para el éxito del modelo. Los colaboradores que demuestren un desempeño acorde o encima del perfil exigido, recibirán nuevos desafíos y serán estimulados a desarrollar nuevas competencias. A partir del análisis de puestos se elaborarán planes salariales equitativos. Los colaboradores que presenten un desempeño por debajo del perfil exigido, serán entrenados y participarán de programas de capacitación y desarrollo. Orientar las estrategias hacia el desarrollo de nuevas competencias, de manera agregar nuevos desafíos a los que se exigen como parámetros de buen desempeño de una tarea.

### **Visión de competencias en el País**

Podemos observar que en nuestro país es todavía mínima la implantación de competencias, pues en el mundo crece ocupando un papel fundamental en la formación escolar, educación superior, laboral y empresarial.

La mayoría de las empresas que presentan mayor interés en aplicar este modelo son las que poseen altos recursos económicos, y con una cultura enfocada a estas, por ende son empresas extranjeras con sucursales en nuestro país, que aplican dicho modelo que ya conocen los beneficios que ofrece, experimentados en la matriz del país de origen.

### **Capítulo III: EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES**

#### ***El psicólogo***

Concepto:

El psicólogo es un profesional de la salud, que utiliza diversas técnicas y donde brinda apoyo a todas las personas, de todas las edades o etapas de su vida (niñez, adolescencia, adulto o tercera edad) y en todo ámbitos (clínico, educativo, industrial, etc.). Básicamente es conocedor del comportamiento, emociones y relaciones humanas.

Requisitos:

Para un psicólogo es necesario algunos requisitos básicos para su desempeño, no solo la información académica, sino también poseer ciertas cualidades de su personalidad, a continuación se detalla:

- Poseer conjunto de características cognoscitivas, afectivas y sociales
- Tener vocación de brindar ayuda a las personas
- Tener buen sentido de observación, análisis e hipótesis
- Conocer y aplicar técnicas y enfoques experimentados
- Gran capacidad de empatía y escucha activa
- Trato directo e interacción positiva con las personas
- Relación con paciente en base a la confidencialidad y ética profesional

Los conocimientos psicológicos se aplican para comprender y modificar el comportamiento de las personas, y está vinculado en todo ámbito de la sociedad y vinculados con la realidad del paciente, puede ser en el ámbito familiar, educativo, laboral, entre otros.

#### ***Funciones del psicólogo:***

Entre las funciones del psicólogo podemos mencionar los siguientes:

***Describir:*** la información obtenida mediante las investigaciones (encuesta, tests, observación etc) ayuda a describir los fenómenos psicológicos completa y efectivamente.

***Entender:*** los psicólogos entienden el comportamiento para poder explicarlo, ellos están en capacidad de entender y comprender la necesidad del paciente, de esta manera explicarlo con detalle las causas de problema.

***Predecir:*** Los psicólogos están capacitados (con la experiencia) en predecir ciertas consecuencias de posibles situaciones o comportamientos de los pacientes.

***Influir:*** los psicólogos, por sus cualidades tienen el poder de influenciar en el paciente, con la esperanza que el paciente proceda por el camino correcto, sintiéndose bien consigo mismo, y con sus actos. El psicólogo se centra en reflexionar e intervenir sobre los comportamientos apuntando al desarrollo de las capacidades de las personas.

### ***Diferentes ramas de la psicología:***

Es muy común escuchar hablar de psicólogos clínicos, educativos e industriales, pero pocos conocen la amplitud que puede abarcar la psicología, pues la psicología está en muchos ámbitos, que aquí mencionaremos algunas ramas:

- *Psicología social:* Es una rama de la psicología que estudia cómo el entorno social influye directa o indirectamente en la conducta y comportamiento de las personas.
- *Psicología infantil:* Es el estudio del comportamiento de los niños desde el nacimiento hasta la adolescencia, que incluye sus características físicas, cognitivas, motoras, lingüísticas, perceptivas, sociales y emocionales.
- *Psicología forense:* Es una rama de la psicología que se ocupa de determinadas cuestiones legales a petición de la justicia, la abogacía del Estado y los tribunales, que implican conocimientos sobre la conducta humana. La psicología forense forma parte de la psicología judicial o legal, también denominada psicología criminal.
- *Psicología deportiva:* Estudio de la psicología del deportista en sus diferentes etapas, aprendiz, amateur o profesional, en las diferentes áreas, deportes en grupos o individuales. Estudia la mente del deportista y como afecta en su rendimiento deportivo.
- *Psicología del envejecimiento,* también denominada gerontopsicología, conjunto de investigaciones de la psicología del desarrollo, de la psicología social, de la psicología clínica y del estudio de la personalidad sobre el conjunto de los cambios y singularidades en la experiencia y los sentimientos relacionados con la vejez y el envejecimiento.

### ***Su formación académica (clínica, educativa y organizacional)***

En las universidades del Ecuador se puede observar algunas semejanzas entre las mallas curriculares, donde básicamente todos los egresados de psicología, tienen el siguiente perfil profesional:<sup>5</sup>

#### **Psicología Clínica**

##### **Perfil Profesional**

Luego de la preparación universitaria, el Psicólogo Clínico estará preparado para cumplir con las siguientes funciones principales:

- Diagnóstico y tratamiento psicoterapéutico.
- Prevención y educación a la sociedad.
- Experto que aporta el punto de vista psicológico dentro de un equipo interdisciplinario

---

<sup>5</sup> Perfiles profesionales (psicología Educativa, clínica y organizacional) tomados de malla curricular de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2011

### **Campo laboral**

Desarrolla su actividad profesional en hospitales y clínicas psiquiátricas, centros de rehabilitación social, hogares infantiles, en consulta privada y como parte de equipos multidisciplinarios

### **Psicología Educativa**

#### **Perfil Profesional**

Una vez culminada la universidad, el Psicólogo Educativo tiene una comprensión profunda del desarrollo humano y del aprendizaje. Sus funciones principales se dirigen a realizar:

- Orientación educativa e intervención en los ámbitos personal, familiar y escolar.
- Detección y diagnóstico de necesidades educativas especiales.
- Diseño de programas de intervención y asesoría en la prevención de problemas que interfieren en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

### **Campo laboral**

El campo de acción profesional está constituido por centros de educación especial, instituciones educativas o programas de los niveles preescolar, primario, secundario y superior, centros de asesoramiento e investigación. Este profesional podrá formar parte de equipos multidisciplinarios en ONG's o instituciones de apoyo comunitario social.

### **Psicología Organizacional**

#### **Perfil Profesional**

Culminada la formación académica, el Psicólogo Organizacional maneja el sistema humano de las organizaciones. Las intervenciones de la psicología organizacional pretenden afectar dos variables fundamentales: el desempeño y la satisfacción laboral. Entre las principales actividades de este campo son:

- Descubrir y analizar puestos de trabajo; modelar perfiles de competencia laboral.
- Diseñar y manejar técnicas de medición y evaluación como entrevistas, listas de verificación, test psicológicos, etc.
- Conducir procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Formular estrategias para la modificación de actitudes y conductas individuales o grupales y diseñar sistemas de comunicación organizacional.
- Planificar y organizar programas de capacitación y desarrollo; de evaluación y mejora del desempeño laboral
- Apoyar en la planificación de programas de seguridad e higiene industrial.

## **Campo Laboral**

La actividad profesional del psicólogo organizacional se desarrolla en todo tipo de instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como en consultorías privadas, para investigar, comprender y facilitar procesos de desarrollo humano y organizacional.

### ***Competencias adquiridas académicamente***

Las competencias académicas ayudan a generar un repertorio de aprendizaje, es un conocimiento factual (saber de hechos, conceptos y principios) y permanecen estables a medida que el alumno practique lo aprendido en la universidad.

- los hechos: se refieren a acontecimientos acerca de un objeto de estudio, los hechos académicos puede ser las fases de evolución de una disciplina.
- los conceptos: se refieren al entramado de terminología, vocabulario, construcciones teóricas de la realidad académica.
- los principios: son elaboraciones descriptivas, explicativas y predictoras de los fenómenos de cada campo de estudio

Existe una amplia gama de competencias que debe adquirir el futuro profesional de psicología durante su estancia en la universidad, y depende mucho la rama a seguir. Aunque existen muchas de las competencias comunes entre las diferentes ramas, también hay las competencias específicas de cada rama de la psicología.

**Entre las principales competencias que debe tener un psicólogo clínico una vez terminada la universidad son las siguientes:**

- Conocimiento de instrumentos de evaluación
- Conocimientos de diagnósticos clínicos con criterios internacionales (DSM IV)
- conocimientos de técnicas psicológicas de intervención, en niños, adolescentes y adultos, familias
- conocimientos teóricos
- Conocimientos para diseñar intervenciones
- Conocer procedimientos psicoterapéuticos
- conocimientos sobre fisiología
- orientación psicológica a padres
- realización de entrevistas de diagnóstico clínico
- tratamiento de adultos con problemas psicológicos
- planificación y tareas de prevención en drogadependencia
- tratamiento de pacientes con trastornos de personalidad
- evaluación e intervención en neuropsicología clínica
- aplicación de baterías de tests según necesidades institucionales

**Entre las principales competencias que debe tener el psicólogo en el área de la educación una vez terminada la universidad son las siguientes:**

- Conocimientos en orientación a docentes y directivos de escuelas
- Conocimientos en evaluación del aprendizaje

- Conocimientos en redacción de informes psicológicos
- Conocimientos de teorías de aprendizaje
- Conocimientos en orientación psicológica a padres
- Conocimientos intervención psicológica
- Conocimientos en detección temprana de problemas de aprendizaje
- Conocimientos en diagnóstico de problemas del lenguaje
- Conocimientos en aplicación de baterías de tests
- Conocimientos en tratamiento de niños y adolescentes con problemas escolares
- Conocimientos en intervención psicológica en adolescentes
- Conocimientos en intervención psicopedagógica en niños y adolescentes

**Entre las principales competencias que debe tener el psicólogo en el área de la psicología organizacional terminada la universidad son las siguientes:**

- Conocimientos en redacción de informes psicológicos
- Conocimientos en elaboración de perfiles de puestos de trabajo
- Conocimientos en desarrollo y seguimiento de programas para capacitación personal
- Conocimientos en desarrollo de programas para la evaluación del desempeño
- Conocimientos en selección y reclutamiento de personal
- Conocimientos en diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas
- Conocimientos en prevención de riesgo y accidentes laborales
- Conocimientos en diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas
- Conocimientos y manejo de paquetes informáticos
- Conocimiento de investigaciones empíricas en el área.

### ***Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos***

A lo largo del tiempo surgen nuevas necesidades en la sociedad, es cuestión de creatividad y riesgo para crear e implementar un nuevo nicho laboral, en la rama de la psicología se puede apreciar una gran expansión a lo largo de los últimos años. Un nicho laboral se crea para satisfacer esa necesidad que surge de la sociedad y que tiene una buena perspectiva de mercado.

Es cuestión de observar e investigar minuciosamente el mercado, ver sus necesidades e implementar, como es el caso reciente de “personal trainer”, un nicho creado recientemente y expandido con gran rapidez. Así como este ejemplo, se puede apreciar algunas ramas de la psicología donde pueden tener una muy buena acogida en nuestro país.

En el presente trabajo hago mención de los nichos laborales actuales como nuevos, para identificar de mejor manera la importancia de los profesionales de la psicología en las distintas ramas que actualmente se encuentran en auge, así como también los nuevos nichos laborales que se pueden crear o ampliar su campo de investigación.

Dentro de los nichos laborales actuales, podemos hacer mención a los siguientes:

### ***Psicología clínica***

La función del psicólogo clínico consiste en la prevención, diagnóstico y tratamiento de todo tipo de trastornos conductuales que pueda presentar una persona.

Dentro de nuestro país, es de vital importancia esta rama, ya que brinda una atención al paciente con el objetivo de proporcionar herramientas necesarias para su adaptación en la sociedad y a la vez otorgar autoestima que tanta falta hace a la población del Ecuador.

Gracias a la investigación realizada en el presente trabajo, he podido constatar el gran interés que tiene las autoridades educativas para incorporar un psicólogo clínico en la institución, ya que muchos profesionales de la psicología clínica pueden brindar más herramientas que lo haría un psicólogo educativo. Pues a nivel educativo aparece a diario una gama de situaciones y casos en la cual solo el psicólogo clínico puede afrontar.

Su campo laboral es extenso y abarca sitios como hospitales y clínicas psiquiátricas, centros de rehabilitación social, hogares infantiles, en consulta privada y como parte de equipos multidisciplinarios

### ***Psicología Educativa***

El psicólogo educativo se encarga entre otras funciones de la intervención de las necesidades de los alumnos, orienta, asesora, intervención en la mejora del acto educativo, asesora a padres de familia, así como a maestros, asesoramiento vocacional, intervención socioeducativos entre otras.

La psicología educativa es de vital importancia para la educación de nuestro país, aquí juega un papel relevante el psicólogo educativo ya que brinda apoyo y herramientas necesarias para el buen desempeño del estudiante. También examina la causa del bajo rendimiento escolar, y da asesoramiento a la familia del estudiante.

En nuestro medio común que la falta de desempeño del estudiante provenga de los conflictos familiares, pues existe mucha deficiencia en la educación familiar, y es menester tener un psicólogo en la institución educativa para orientar a los padres. Entre los problemas más comunes son violencia intrafamiliar, desnutrición, desmotivación entre otros.

Su campo laboral abarca sitios como colegios, escuelas, universidades centros de educación especial, centros de asesoramiento e investigación, etc.

### ***Psicólogo Industrial***

Entre las funciones principales que realiza el psicólogo industrial, se encuentran la evaluación y selección de personal, evaluación de desempeño, diagnóstico, creación de planes de carrera, programas de entrenamiento, planificaciones, organización entre otras.

Esta rama de la psicología ha sido la de mayor crecimiento en los últimos años en nuestro país, la psicología industrial es cada vez más común. Muchas empresas requieren de un psicólogo para el desempeño eficaz del empleado, tener mayor motivación, y seleccionar al empleado más idóneo para un puesto de trabajo.

Pero a medida que se ha realizado la encuesta y de los resultados obtenidos, se ha podido detectar algunas que algunas empresas no consideran relevante las funciones de un psicólogo industrial.

Por otro lado podemos decir que a nivel universitario posee las especialidades de psicología clínica, psicología educativa y psicología industrial, pues la gran mayoría de universidades tienen estas tres ramas, y muy pocas son las que brindan otra especialidad con respecto a la carrera de psicología.

En el Ecuador, y como país en vías de desarrollo, aun siguen siendo muy escasos los profesionales que ejercen otras especialidades que no sean las mencionadas, pero no podemos descartar que en un futuro muy cercano se pueda incursionar mas en estas ramas, y en poco tiempo se expanda.

Como se ha dicho anteriormente, la psicología es una profesión muy prometedora, y poco a poco se van creando nuevos nichos, estos nuevos nichos laborales tienen muy buenas posibilidades de futuro y son las que a continuación se detalla:

### **Psicólogo forense**

Es una rama de la psicología donde aplican conocimientos a la investigación criminal y el derecho.

Entre sus labores está: evaluación del acusado, si tiene problemas psicológicos o no, resuelve custodia de hijos, evaluación psicológica y analizar posibles casos de abuso familiar y violencia, entre otras, o sea es un perito en el proceso judicial.

Los psicólogos forenses trabajan en conjunto con abogados, jueces y fiscales y su lugar de trabajo se ubicaría en los juzgados, entidades públicas, policía etc.

Si bien es cierto que esta rama de la psicología no es nueva, la verdad es que en nuestro país no se ha explotado como debería hacerlo, pues es una profesión con gran interés y posibilidades de crecimiento en nuestro medio.

Se le toma en cuenta como un nicho laboral nuevo, ya que en nuestro país, no se lo ha venido explotando como se debería, y porque en el Ecuador sería útil y de gran ayuda tener un profesional de esta rama, debido a las situaciones de violencia en las que vivimos actualmente.

### **Psicólogo del deporte**

En nuestro país es una rama muy prometedora, gracias a los logros internacionales que ha tenido el Ecuador en los últimos años y en las diferentes disciplinas.

Entre los roles en las que interviene el psicólogo deportivo se encuentran: la motivación del deportista, su autoestima, afrontamiento a lesiones, actitud ante situaciones difíciles de la competencia, lograr el máximo rendimiento. Incluso interviene con jueces y árbitros deportivos.

El psicólogo deportivo interviene en todo ámbito de niveles de competencia como amateurs, y profesionales, también en niños, jóvenes y adolescentes.

El campo laboral del psicólogo deportivo puede ser en instituciones deportivas, clubes, concentraciones de alto rendimiento deportivos, universidades, hospitales, gimnasios o consultorios privados.

### **Psicólogo Familiar (Escuela para padres)**

En el transcurso de ser padres muchos son lo que no saben que método utilizar para sus hijos, especialmente si el hijo llegó por sorpresa (que en nuestro país no es raro ver)

Es muy común en nuestra sociedad que los padres no estén preparados para criar un hijo, y muchos optan por enseñar y criar de la forma en que ellos fueron criados y aunque no hay un libro donde mencione exactamente cómo se cría un hijo, sí se tiene un camino más o menos trazado para la crianza saludable de un niño. Ser un consejero familiar o psicólogo familiar, permite orientar al padre por cuales actitudes y comportamiento tener frente a su hijo. Entre las principales funciones del psicólogo son: educación a padres, educación con problemas de sobreprotección, autoestima del niño, educación sexual, motivación, agresión infantil, adolescencia etc.

El campo laboral del psicólogo es: instituciones educativas, hospitales, clínicas, consultadas privadas.

### **Psicólogo en educación especial**

Debido a que existe una gran cantidad de niños y jóvenes especiales en nuestro país, se requiere de profesionales preparados para su atención. El número de profesores preparados para la atención en educación especial es muy escasa con relación al número de alumnos que requieren de esta educación.

El psicólogo en educación especial genera situaciones que posibilitan el desarrollo de un individuo Psicológica y Socialmente, entre sus funciones esta de crear a un individuo socialmente productivo incrementando las habilidades necesarias como su correcto desempeño a nivel social

El campo laboral de este profesional es en clínicas, hospitales, instituciones educativas especiales, centros de salud, sociedades o instituciones particulares, etc.

## **METODOLOGIA**

### ***Diseño de Investigación***

EL proyecto se diseña en base a lo que se está buscando y tener claro los objetivos a donde queremos llegar, qué es lo que se pretende conocer, pues, se investiga las necesidades que tienen las instituciones del país para los alumnos de la Universidad Técnica Particular de Loja, y cómo se puede potenciar aquellas competencias.

Lo que busca la universidad UTPL con el presente proyecto, es emprender el camino hacia la evaluación de las instituciones del país con la finalidad de identificar las competencias que las instituciones necesitan del psicólogo para su inserción laboral, además de conocer nuevos nichos laborales.

Objetivos:

General:

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

Específicos:

- Conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo organizacional de las instituciones
- Conocer las competencias requeridas por las organizaciones para los psicólogos.
- Detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo.
- Conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

Es de vital importancia que caminen juntos, tanto las organizaciones como las universidades, pues, muchas veces no es compatible las competencias entre las que posee el egresado y las necesarias para el desenvolvimiento en el trabajo.

Es menester contar con una participación de las autoridades del ámbito de salud mental, educativas y empresariales, para diseñar un estrategia y malla apta para el desempeño satisfactorio del egresado al momento de su inserción laboral.

### ***Población***

El proyecto de estudio es a nivel nacional, pero la zonas investigadas se lo realizaron la mayor parte en la ciudad de Quito, y apenas un porcentaje mínimo se lo realizó en otras ciudades aledañas, y otro porcentaje muy bajo se lo realizo en la ciudad de Guayaquil.

Las encuestas se distribuyen de la siguiente manera:

<b>Área</b>	<b>Num. Encuestas</b>	<b>Quito</b>	<b>Gye</b>	<b>Latacunga</b>
<b>Salud Mental</b>	11	8	2	1
<b>Alternativa</b>	6	6	0	0
<b>Empresariales</b>	13	12	1	0
<b>Educativas</b>	14	11	1	2
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Porcentajes</b>	100%	84%	9%	6%

La encuesta de cada institución es dirigida al director, o algún funcionario de la dirección o gerencia que pueda detectar las necesidades del nuevo personal.

Nuestra investigación abarca a las siguientes áreas:

Salud Mental: empresas que tengan departamento de salud mental

- I. Clínicas
- II. Hospitales
- III. Psiquiátricos
- IV. Alcohólicos anónimos
- V. Narcóticos anónimos

Empresariales: empresas que tengan departamento de Recursos Humanos

- I. empresas sin fines de lucro
- II. instituciones financieras
- III. industrias
- IV. de comercio

Alternativas:

- I. Fiscalías
- II. Ministerios
- III. Cortes
- IV. Ancianatos
- V. Federaciones
- VI. Clubes o equipos de futbol
- VII. Fuerzas Armadas

Educativos:

- I. Colegios que posean Departamento de Bienestar Estudiantil DOBE

### ***Instrumentos***

El instrumento que se va a utilizar es la encuesta es “Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos”, a mas de la encuesta en sí, se cuenta con una carta de presentación de la universidad, aclarando al encuestado los propósitos de la encuesta, este se debe presentar en primera instancia, para posteriormente presentar la encuesta. Por último se tiene el certificado de haber realizado la encuesta.

La encuesta se diferencian entre cada una de los ámbitos en los que se quiere investigar, (educativos, empresarial, salud mental y alternativos), por lo que hay que investigar por separado, ya que puede arrojar diferentes resultados dependiendo a la institución a que se aplique.

Mediante la encuesta se determina el nivel de aceptación de las organizaciones para los estudiantes egresados de psicología, y está compuesta de la siguiente manera:

- I. Primera parte: Hace referencia a los datos de identificación de la institución
- II. Segunda parte: En este apartado usted conocerá todo lo referente a la inserción laboral del psicólogo dentro de la institución, su apertura que se le da al profesional, las funciones que cumple el psicólogo dentro de la institución y las personas que están ocupando nichos laborales que el psicólogo puede ocupar.
- III. Tercera parte: Se refiere a las competencias necesarias por parte de la institución.

La encuesta está dividida en las siguientes preguntas:

- Preg. 1, 3 y 4: Permiten conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador
- Preg. 2: Permite conocer las competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos.

### ***Recolección de Datos***

Una vez conocido el campo de investigación a realizar (educativo, clínico, empresarial y alternativo), se procedió a ordenar los instrumentos, primero, la carta de presentación de la universidad, segundo la encuesta, tercero el certificado.

La zona donde más se abarcó fue en las zonas alejadas de la parte central de la ciudad de Quito, debido a que el interés fue el de no tener una institución repetida con otro compañero de la universidad que realiza el mismo proyecto, ya que es prohibido tener repetida una institución encuestada.

A mas de buscar y escoger las instituciones más apartadas de la ciudad, otro método para buscar instituciones fue el de contactarme con personas conocidas que tengan el interés de contactarse con la persona correcta de la empresa para realizar la encuesta. En esos casos, me facilitaban la ayuda de la persona intermediaria que pueda facilitar la realización de la encuesta, debido a la dificultad de tiempo.

## RESULTADOS OBTENIDOS

Dentro de los resultados a presentarse, se lo realizará de la siguiente manera para tener una secuencia a seguir.

1. Pregunta n. 1
2. Pregunta n. 3
3. Pregunta n. 4

Las preguntas anteriormente mencionadas se presentan en el orden mencionado para llegar a los siguientes objetivos:

- Determinar la necesidad de los psicólogos en el campo institucional en el Ecuador
  - Detectar nichos laborales del psicólogo existentes en el Ecuador
  - Necesidades de formación para el psicólogo detectada por las instituciones
4. Pregunta n.2 : para detectar el siguiente objetivo:
    - Conocer competencias requeridas por los tipos de instituciones en el país.

### Cuadros y resultados

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

Salud Mental



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	8	72,72727
NO	3	27,27273
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Como refleja en el cuadro, de las 11 instituciones encuestadas, 8 instituciones dieron su contestación por el SI, (representado con el 73%), y tres instituciones contestaron NO (representado con un 27%).

Dentro de las instituciones que mencionaron NO en la pregunta n.1, dos son instituciones privadas (67%), y una es institución pública (33%)

## Empresariales



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	10	76,92308
NO	3	23,07692
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Como refleja el cuadro, el 77% de las instituciones consideran importante la necesidad de contratar un psicólogo para su institución y el 23% no lo consideran importante. Con respecto al 23% de las instituciones, el 100% de ellos son de Quito, el tamaño de las empresas son variadas entre empresa grande, mediana y pequeña.

## Alternativas:



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	5	83,33333
NO	1	16,66667
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

En esta área existe una aceptación del 83% de las empresas encuestadas, y solo un 17% mencionan que no es importante su contratación, aquella institución que manifestó no ser importante la contratación de un psicólogo, es una empresa pública pequeña.

## Educación



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	14	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

A nivel Educativa se puede apreciar un 100% de las empresas interesadas en la contratación de un psicólogo, en total fueron 14 instituciones encuestadas.

## Porque SI:

### 1. Es fundamental para la institución

#### Salud mental



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	8	72,72727
NO	3	27,27273
No contesta		0
TOTAL	11	100

En el gráfico refleja, un alto porcentaje de instituciones que consideran fundamental la laboral del psicólogo (con el 73%) y con un mínimo de instituciones que no creen que es fundamental para su institución (con el 27%).

#### Empresariales

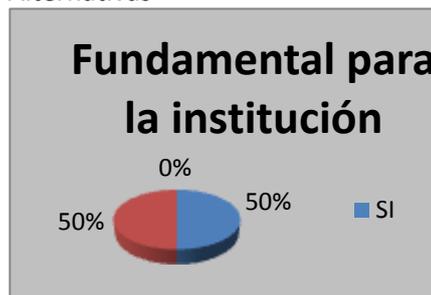


Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	3	23,07692
NO	10	76,92308
No contesta		0
TOTAL	13	100

De las 13 encuestas 10 no consideran que el psicólogo es fundamental, para la institución, representado con el 77% y el 23% sí considera que es importante.

#### Alternativas



Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	3	50
NO	3	50
No contesta		0
TOTAL	6	100

En esta área se puede ver un división entre de 50% de aquellas empresas que consideran fundamental la contratación de un psicólogo y otros 50% para aquellos que no consideran de esa forma.

## Educativas

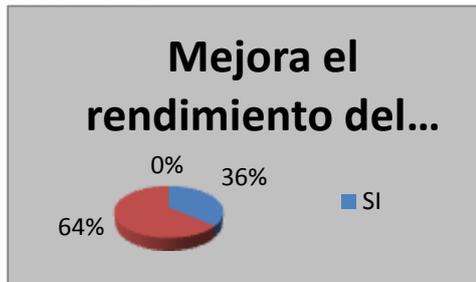


Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	10	71,42857
NO	4	28,57143
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

A nivel educativo, se puede evidenciar una notable diferencia entre el sí (71%) y aquellas empresas que no consideran fundamental la contratación de un psicólogo (21%).

## 2. Mejora el rendimiento del personal

## Salud Mental

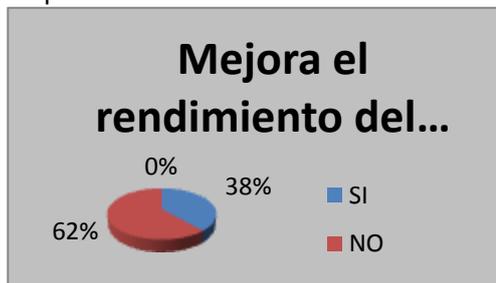


Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	4	36,3636364
NO	7	63,6363636
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

A pesar que en la mayoría de las instituciones encuestadas consideran que es importante la contratación de un psicólogo, el 64% de las instituciones *no* considera esta cualidad como necesaria, teniendo un bajo porcentaje de instituciones que *sí* consideran necesario (36%).

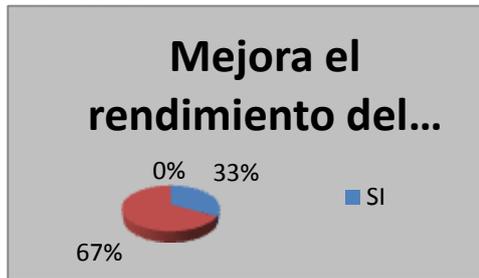
## Empresariales:



Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	5	38,4615385
NO	8	61,5384615
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Se puede observar una buena aceptación por parte de las empresas a que el psicólogo ayuda a mejorar el rendimiento del personal de su institución (representado con el 38%), y el 62% no considera que este punto sea clave para la contratación de un psicólogo.

Alternativas:



Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	2	33,3333333
NO	4	66,6666667
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Por los porcentajes arrojados en la encuesta, las empresas de esta área no consideran este punto clave para la contratación del psicólogo, mostrado con el 67%, y solo un 33% sí consideran que el psicólogo ayuda a mejorar el rendimiento del personal de su empresa.

Educativas:

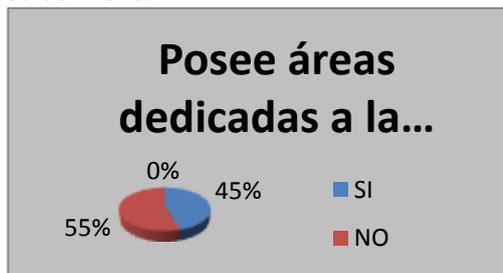


Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	7	50
NO	7	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

En esta área las empresas están divididas, 7 empresas consideran que sí mejora el rendimiento del personal (50%) y 7 empresas consideran que no mejora el rendimiento (50%).

### 3. Posee áreas dedicadas a la psicología

Salud mental



Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	5	45,4545455
NO	6	54,5454545
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

En esta rama, las empresas están divididas y muy próximas, pues el 45% poseen áreas dedicadas a la psicología y el 55% no lo poseen.

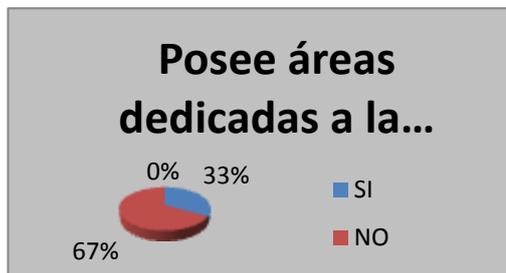
## Educativas



Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	6	42,8571429
NO	8	57,1428571
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

En el presente literal, solo se menciona el 43% de las empresas poseen áreas dedicadas a la psicología, el cual se hace confuso y a la vez preocupante dichos resultados debido a que son instituciones educativas.

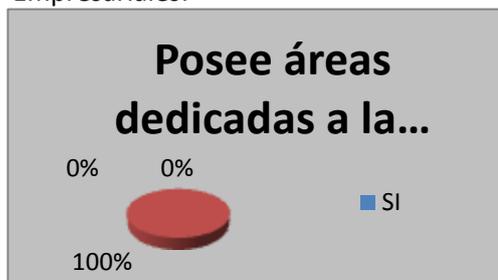
## Alternativas:



Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	2	33,3333333
NO	4	66,6666667
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

En el área alternativa posee un bajo porcentaje de las instituciones que posee áreas dedicadas a la psicología (33%), la diferencia del 67% declaran no tener áreas de psicología.

## Empresariales:

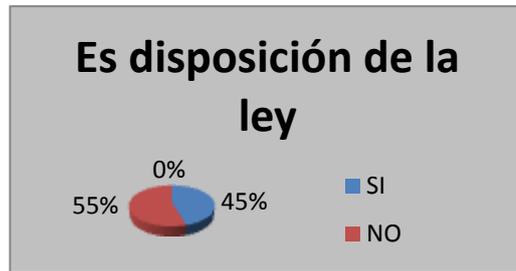


Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	13	100
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Así como el área educativa, también existe una preocupación en el ámbito empresarial, en esta área el 100% no señala tener áreas dedicadas a la psicología, a pesar de que como se verá más adelante, existe algunos psicólogos trabajando en estas instituciones.

#### 4. Es disposición de la ley

Salud mental



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	5	45,4545455
NO	6	54,5454545
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

El siguiente punto nos refleja una ligera mayoría de instituciones que no considera necesario que se contrate un psicólogo por disposición de la ley (con un 55%), se interpreta que por la cantidad de instituciones pequeñas investigadas, no requerían este perfil para su institución.

Alternativas / Empresariales:



Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	6	100
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

En estas dos áreas las instituciones manifestaron que **no** es dispensable tener un psicólogo por disposición de la ley, en su totalidad (100%)

Educativas:



Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	5	35,7142857
NO	9	64,2857143
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

En esta área el 36% de las empresas manifiestan que es disposiciones de la ley, y por aquello tienen el psicólogo y el 64% mencionan que no lo es.

## 5. Ayuda a mantener la salud mental

### Salud Mental



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	6	54,5454545
NO	5	45,4545455
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

En las encuestas realizadas en el área de salud mental, se puede ver que el 55% de las instituciones consideran que es importante poseer un psicólogo para ayudar a mantener la salud mental, y la diferencia del 45% no señala esta cualidad necesaria.

### Alternativos:



Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	2	33,3333333
NO	4	66,6666667
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

En el área de alternativas el 33% menciona que el psicólogo es necesario debido a esta cualidad, el 67% considera que no es requisito para la contratación de un psicólogo.

### Empresarial:



Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	3	23,0769231
NO	10	76,9230769
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

En esta área existe un bajo porcentaje de empresas que consideran importante la contratación de un psicólogo debido a que mantiene la salud mental (23%), el resto de empresas (77%) no considera importante esta cualidad.

## Educativas



Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	7	50
NO	7	50
No contesta		0
TOTAL	14	100

En esta área existe una división de criterios, el 50% de las instituciones creen que el psicólogo ayuda con esta cualidad, y el 50% restante no lo considera así.

## 6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo

## Salud Mental



Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	5	45,4545455
NO	6	54,5454545
No contesta		0
TOTAL	11	100

Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

Para la percepción de las 11 instituciones encuestadas, el 45% de ellos considera que el psicólogo ayuda a alcanzar los objetivos de la institución, el restante 55% *no* señala esta cualidad indispensable para su contratación.

## Alternativas:



Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	1	16,6666667
NO	5	83,3333333
No contesta		0
TOTAL	6	100

De las 6 empresas encuestadas 5 mencionan que el psicólogo *no* ayuda en esta labor (83%), y 1 institución *si* cree que el psicólogo ayuda a alcanzar objetivos en menor tiempo (17%)

Empresariales:



Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	15,3846154
NO	11	84,6153846
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

En esta área los porcentajes son muy similares a las alternativas, el 85% de las empresas encuestadas no creen que el psicólogo ayude a alcanzar objetivos en menos tiempo, a diferencia del 15% que sí lo cree.

Educativos:

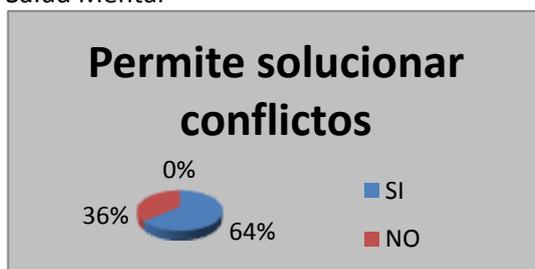


Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	8	57,1428571
NO	6	42,8571429
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

En estas instituciones los porcentajes son diferentes a las anteriores, el 57% señaló positivamente en este literal, y el 43% no señaló como importante esta cualidad.

## 7. Permite solucionar conflictos

Salud Mental

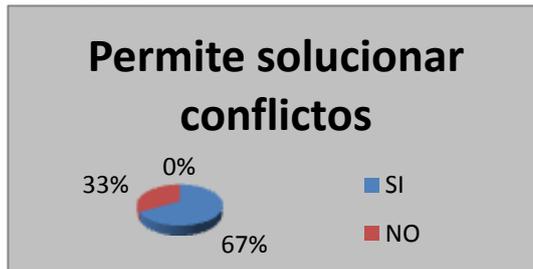


Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	7	63,6363636
NO	4	36,3636364
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

En el presente punto refleja la mayoría de instituciones que consideran que el psicólogo aporta con la solución de conflictos (64%), y solo un bajo porcentaje no considera que el psicólogo aporte con la solución de conflictos (36%).

Alternativas:



Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	4	66,6666667
NO	2	33,3333333
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

En esta área el 67% de las instituciones reconoce que el psicólogo permite solucionar conflictos en su institución, y el 33% no considera importante este punto para la contratación del psicólogo.

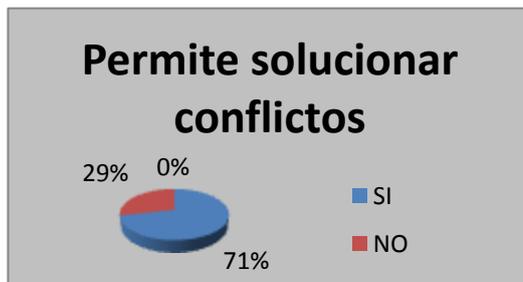
Empresarial:



Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	3	23,0769231
NO	10	76,9230769
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

En el área organizacional investigada, el 77% no señalan este punto como fundamental para su empresa, el 23% de las instituciones sí creen que el psicólogo aporte a la solución de conflictos dentro de su empresa.

Educativos:



Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	10	71,4285714
NO	4	28,5714286
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

En el área educativa, los resultados se presentan un diferente a las área anteriores, por la naturaleza de la rama existe un elevado porcentaje de instituciones que considera que el psicólogo sí aporta a a solución de conflictos, y el 29% no considera así.

## 8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución

### Salud Mental



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	4	36,3636364
NO	7	63,6363636
No contesta		0
TOTAL	11	100

En este punto se muestra una clara inclinación, en donde las instituciones consideran que el psicólogo *no* ayuda en la toma de decisiones en la institución (64%), solo un bajo porcentaje cree que *sí* ayuda a la toma de decisiones en la institución (36%).

### Alternativas:



Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	33,3333333
NO	4	66,6666667
No contesta		0
TOTAL	6	100

En esta área, el 67% de las instituciones *no* consideran que el psicólogo aporte para la toma de decisiones, el 33% *sí* consideran que el psicólogo ayuda en la toma de decisiones para la empresa.

### Empresarial:



Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	15,3846154
NO	11	84,6153846
No contesta		0
TOTAL	13	100

A nivel empresarial existe un bajo porcentaje de instituciones que considera que el psicólogo ayude con la toma de decisiones con el 15%, pero el 85% de las empresas no considera que el psicólogo con la mencionada cualidad.

Educativos:

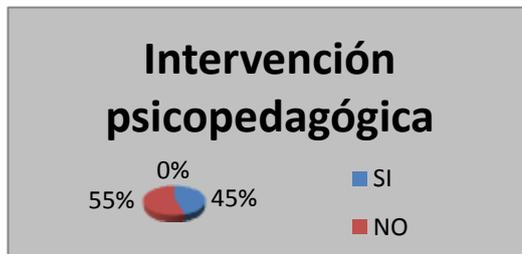


Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	8	57,1428571
NO	6	42,8571429
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

A nivel educativa, se puede confirmar la necesaria contratación del psicólogo, el 57% de las instituciones sí consideran que el psicólogo ayuda en la toma de decisiones, y el 43% señala que no es necesario esa cualidad.

### 9. Ayuda en la intervención psicopedagógica

Salud Mental:



Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	5	45,4545455
NO	6	54,5454545
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

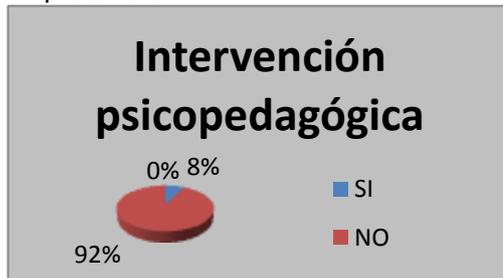
Aquí el porcentaje está muy dividido con una ligera inclinación en la creencia que el psicólogo no ayuda en la intervención psicopedagógica (55%), y solo el 45% de las instituciones piensan que sí ayuda psicopedagógicamente.

Alternativas:



Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	1	16,6666667
NO	5	83,3333333
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Empresariales:

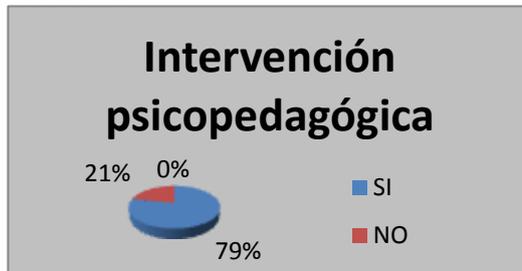


Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	1	7,69230769
NO	12	92,3076923
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

### **Alternativas / Empresariales**

En ambas instituciones tienen resultados similares, el 83% (alternativas) y 92% (empresariales) de las empresas encuestadas mencionan que el psicólogo no ayuda a la intervención psicopedagógica para su institución, pues es entendible debido a la naturaleza del área.

Educativas:



Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	11	78,5714286
NO	3	21,4285714
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

En esta área existe un porcentaje alto de instituciones que creen que el psicólogo ayuda con la intervención psicopedagógica, señala el 79% de ellas, y el 21% indica que no es necesario.

## **10. Buenas experiencias anteriores**

Salud Mental:



Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	4	36,3636364
NO	7	63,6363636
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

En esta rama, el 36% de las instituciones señalan que si han tenido buenas experiencias anteriores con los profesionales de la psicología, y el restante 64% no señalan este punto como requisito para la contratación de un psicólogo.

Alternativas:



Opción	Fr	%
SI	1	16,6666667
NO	5	83,3333333
No contesta		0
TOTAL	6	100

A nivel de empresas alternativas, el 83% de las instituciones *no* indican que hayan tenido una buenas experiencia con psicólogos anteriormente, y solo el 17% indican que *sí* lo han tenido.

Empresariales:



Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	13	100
No contesta		0
TOTAL	13	100

En el área empresarial existe un 100% de las empresas que no señalan que hayan tenido una buena experiencia anteriormente con el profesional de la psicología.

Educativas:

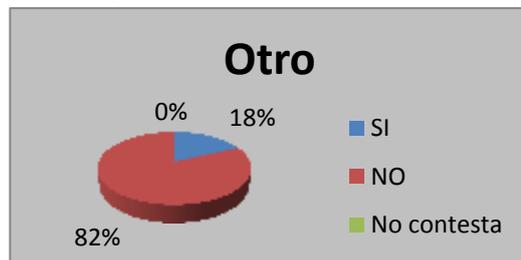


Opción	Fr	%
SI	4	28,5714286
NO	10	71,4285714
No contesta		0
TOTAL	14	100

En la rama educativa, el 29% de las empresas *sí* señalan este punto como ayuda para la contratación del psicólogo, el 71% no señala que hayan tenido buenas experiencias.

## 11. Otros

### Salud Mental



Otro		
Opción	Fr	%
SI	2	18,1818182
NO	9	81,8181818
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Fuente:

investigacion de campo  
Elaboracion: Julio Alvarado

Existe el aporte de las instituciones justificando la importancia de contactar un psicólogo, solo el 18% aporato con otras cualidades e importancia para la contratación de dicho profesional, que se detalla a continuación:

- trabajo en equipo
- seguimiento a programas de salud escolar

### Empresariales:

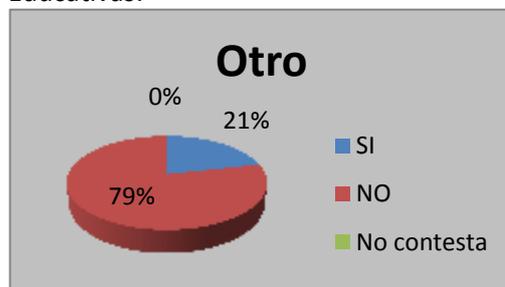


Otro		
Opción	Fr	%
SI	1	7,69230769
NO	12	92,3076923
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

El 8% de las empresas investigadas aportan con otras cualidades e indican la importancia para la contratación de dicho profesional especificando con mayor detalle en la rama de la psicología industrial, que se detalla a continuación:

- selección de personal
- perfil requerido
- reclutamiento

### Educativas:



Otro		
Opción	Fr	%
SI	3	21,4285714
NO	11	78,5714286
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

El 21% de las empresas investigadas aportan con otras cualidades e indican la importancia para la contratación de dicho profesional especificando con mayor detalle en la rama de la psicología educativa, que se detalla a continuación:

- motivación a docentes y estudiantes

- orientación y bienestar estudiantil
- trabajo en red
- escuela para padres
- escolar y becas

### **Preguntas abiertas**

#### **b.\_ En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

##### **Salud Mental**

Los resultados fueron diversos, en el siguiente listado se enumera las respuestas con sus respectivas frecuencias:

- consulta a pacientes: 7
- hospitalización: 2
- recursos humanos: 1
- salud escolar, adolescentes y adultos mayores: 1
- trabajo en comunidad: 1
- seguridad y salud ocupacional: 1
- emergencia: 1

se puede resaltar que para la institución de salud mental, es indispensable que un psicólogo tenga su nicho de trabajo en atención al público, consulta externa y a pacientes dentro de la institución. pero como se puede apreciar también existe sugerencias innovadoras, para lo cual sirve para uno de nuestros objetivos: **detectar nichos laborales**, y entre los cuales podemos considerar son las siguientes:

- ✓ trabajo en comunidad: muchas instituciones de salud solo mantienen a sus profesional en un lugar, pero considero necesario que la institución tenga la iniciativa que el profesional, en este caso el psicólogo esté en constante cercanía con la comunidad, y que ofrezca sus servicios.
- ✓ salud escolar, adolescentes y adultos: en conjunto con el punto anterior, la institución puede trabajar en todo ámbito, sea este en lugares rurales, y con toda edad, sean estos niños, adolescentes o adultos, tratando toda clase de trastornos.
- ✓ seguridad y salud ocupacional: otro nicho laboral interesante es poseer en el establecimiento un área dedicada a la seguridad y salud de sus empleados, pues es necesario mantener un bienestar personal para brindar a los pacientes.

##### **Alternativas**

Dentro del área de alternativas hubo una variedad de sugerencias para el trabajo del psicólogo que a continuación se mencionan:

- Dep. Talento Humano 3
- Dep. de salud y seguridad industrial
- Centro medico
- Dep. Tecnico
- Dep. bienestar institucional

### ***Empresarial***

En el área empresarial no hubo mucha sorpresa en las respuestas obtenidas por parte de las empresas encuestadas, el 100% de las empresas manifestaron que ubicarían a un psicólogo en el área de Recursos Human con 7 frecuencias

### ***Educativas***

Asi mismo en el nivel educativo manifestaron que ubicarían al psicólogo en el área del Departamento de Bienestar Estudiantil (DOBE) con 9 frecuencias, y con una frecuencia mencionan que le ubicarían en del Dep. psicopedagógico.

### ***c.\_ Qué funciones cumpliría dentro de esta área?***

#### Salud Mental

En el área de salud mental la mayor parte de las funciones se centra en el paciente:

- ✓ atención al paciente,
- ✓ pacientes con VIH, drogadiccion,
- ✓ consulta externa,
- ✓ tratamientos psiquiátricos,
- ✓ toma de decisiones medios y administrativos,
- ✓ solución de conflictos,
- ✓ manejo psicologico del personal,
- ✓ visita domiciliaria

#### ***Alternativas***

Entre las funciones que cumpliría un psicólogo en las áreas mencionadas señalan las siguientes:

- análisis de talento humano
- fortalecimiento institucional
- análisis de perfiles
- evaluacion de desempeño
- pruebas psicométricas
- entrevistas
- procesos de selección
- plan de carrera
- trabajo con deportistas (seleccionados)
- resolución de conflictos

#### ***Empresarial***

Entre las funciones que cumpliría un psicólogo en las áreas mencionadas señalan las siguientes:

- |                             |         |
|-----------------------------|---------|
| • formación                 | frec. 3 |
| • desarrollo organizacional | frec. 2 |
| • selección personal        | frec. 5 |
| • orientación               | frec. 2 |
| • valoracion de puestos     | frec. 2 |

- análisis de flujos de comunicación
- dar apoyo personal                      frec. 2
- analizar procesos en la institución
- jefe de personal
- motivación personal                      frec. 3
- análisis de comportamiento
- comportamiento psicotécnico
- entrevistas
- pruebas
- plan de desarrollo
- resolver conflictos
- compensaciones
- desarrollo proyectos

### **Educativas**

Entre las funciones que cumpliría un psicólogo en las áreas mencionadas señalan las siguientes:

- orientación                                      frec. 4
- tutorías y orientación
- análisis psicológico
- ayuda terapéutica
- asesoría pedagógica                      frec. 3
- motivación                                      frec. 2
- test psicológicos                              frec. 2
- rehabilitación con problemas de aprendizaje                      frec. 2
- solución de problemas familiares      frec. 5
- resolución de conflictos
- bienestar y armonía estudiantil
- mediador
- diagnóstico
- tratamientos
- prevención
- implementar programas de desarrollo

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

Salud Mental

1.

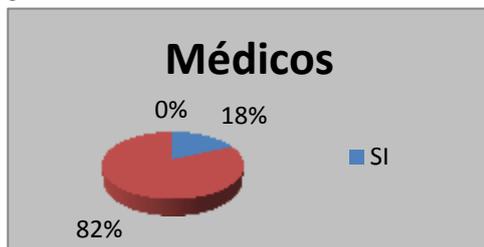


2.

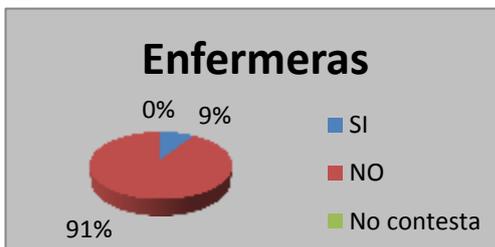


Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

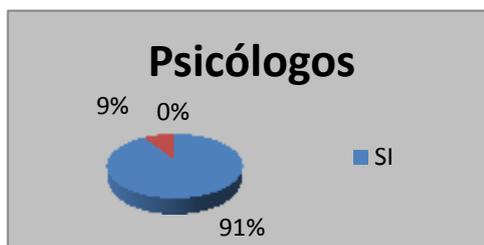
3.



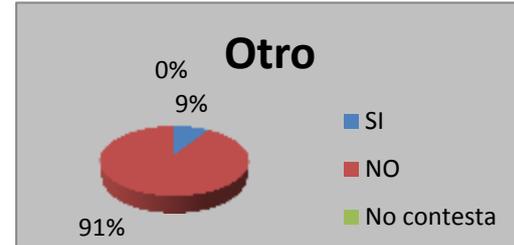
4.



5.



6.



Como se puede apreciar en los cuadros, existe una notoria percepción que las competencias mencionadas en la presente pregunta le corresponde a un psicólogo, y que son competencias fundamentales (según los resultados de la investigación) de un psicólogo de salud mental.

En los gráficos 1, 2, 4 y 6 el 9% considera que otros profesionales podría cumplir las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución, estos profesionales son: psiquiatras, terapeutas vivenciales, enfermeros y otros, el resto del 91% no lo consideran así.

En el gráfico 3, refleja una ligera superioridad con el resto, mencionando a los médicos como un profesional que también puede abarcar tales competencias, apoyándolo con el 18%.

En la opción n. 6 (otros), solo una encuesta fue contestada positivamente, representada con el 9%, y sus opciones fueron, administradores y gerentes.



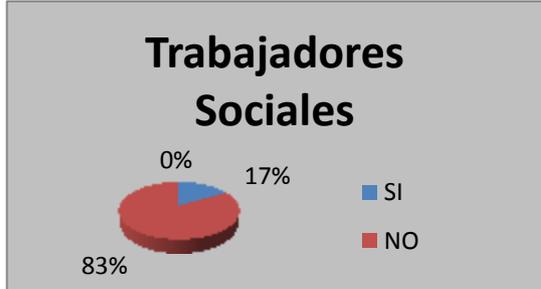
3.\_



4.



5.\_



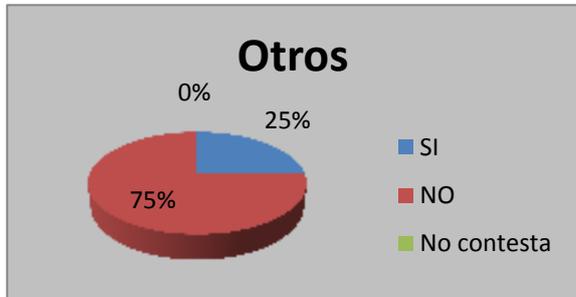
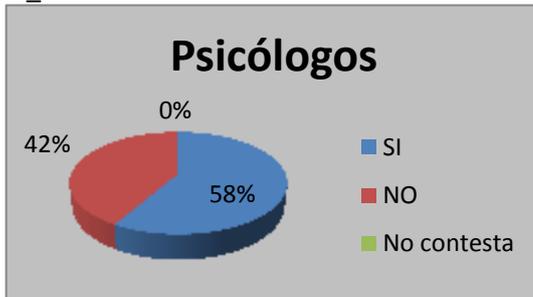
6.



7.\_



8.



Como se puede apreciar en el grafico, en la percepcion de las empresas investigadas existen algunas alternativas para las competencias en la preg. n. 2. Para las empresas las competencias en la pregunta numero 2 existe tres profesionales que lo pueden realizar estas son:

- a. Adiminstradores de empresas 83%
- b. Psicólogos 58%
- c. ingenieros comerciales 50%

Para las instituciones investigadas, existe una amplia aceptacion que el administrador de empresas puede ser candidato numero uno para cumplir un puesto de trabajo con las competencias descritas en la pregunta numero 2 (con el 83%), seguido del psicólogo con un 58% de aceptacion y muy de cerca esta un profesional de la ingeniería comercial con el 50%.

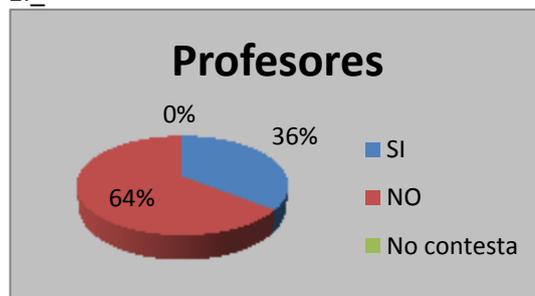
Las empresas no reconocieron a los abogados y economistas como competentes en estas áreas, y solo el 8% de las empresas reconocen a los comunicadores con aquellas competencias.

entre el 25% de las empresas que manifestaron que otros profesionales pueden cumplir esas competencias, mencionan a los siguientes:

- Profesional en Marketing
- Profesional en Publicidad
- Psicólogo con orientación comercial
- Técnicos en seguros

#### Educativas

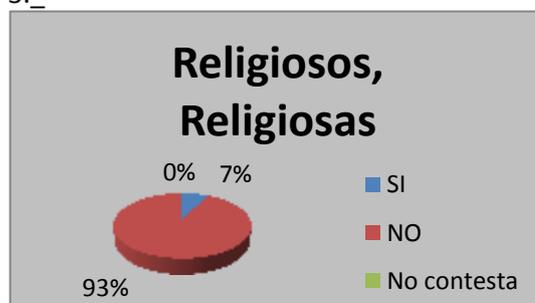
1.\_



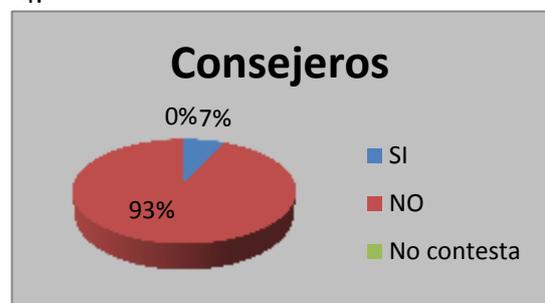
2.



3.\_



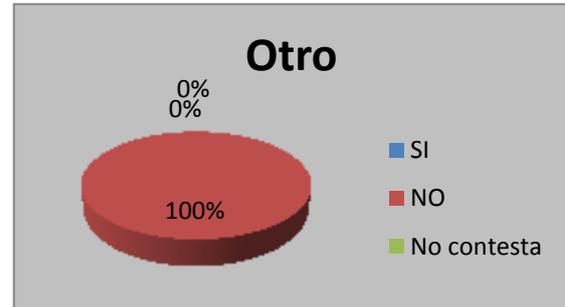
4.



5.\_



6.



En el área educativa, las instituciones investigadas poseen una alta percepción que las competencias de la preg. n.2 las posee los siguientes profesionales en orden ascendente:

- a) Psicólogos 93%
- b) Orientadores 71%
- c) Profesores 36%

Según las instituciones estos tres profesionales cumplen con la mayoría de competencias señaladas en la pregunta n.2.

En menor escala se encuentran religiosos y consejeros con el 7%.

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

Salud Mental



3.1		
Opción	Fr	%
SI	6	54,54545
NO	5	45,45455
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

Dentro de las instituciones encuestadas en la presente investigación, existe un 55% de psicólogos trabajando en ellas, y el 45% que no existe un psicólogo trabajando en las instituciones de salud mental.

Se puede apreciar la importancia que existe en las instituciones a nivel nacional con respecto a la contratación de un psicólogo para las instituciones de salud mental, en la pregunta n.1 el 73% señala que considera importante la contratación de un psicólogo para su institución, de los cuales solo el 55 % tienen un psicólogo, por lo tanto existe un 18% de instituciones que requieren de un psicólogo y reconocen la importancia que aportan a la institución.

con respecto al departamento donde están laborando los profesionales en psicología de las instituciones investigadas, tenemos los siguientes:

- terapia intensiva
- dep. médico
- consulta externa y
- hospitalización

## Alternativas



Opción	Fr	%
SI	3	50
NO	3	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

En el área alternativa, la mitad de las empresas encuestadas manifiestan que existe un psicólogo trabajando en ella, 3 de las 6 empresas encuestas señalan que sí existe un psicólogo trabajando en su institución (50%), de aquellas 3 instituciones 2 de ellas son entidades del gobierno y una de ellas es privada. cabe señalar que de estas 3 instituciones que señalaron positivamente en la pregunta, son las empresas mas grandes de todas las instituciones encuestas en el área alternativa.

Los departamentos en donde se encuentran laborando los psicólogos son los siguientes:

- Unidad administrativa del Talento Humano 2
- Unidad de Formación y Capacitación
- Unidad de planificación
- Diferentes ramas deportivas

## Empresariales



<b>3.1</b>		
Opción	Fr	%
SI	5	38,46154
NO	8	61,53846
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

En el área empresarial se puede observar el bajo porcentaje de psicólogos trabajando en dichas instituciones con el 38%, y el 62% no poseen psicólogo alguno.

Del 38% podemos mencionar a las siguientes departamentos en donde se encuentran laborando el psicólogo:

- Dep. Recursos Humanos 3
- Trabajo Social

Cabe indicar que una empresa no señalo ningún numero de psicólogos trabajando (preg. n4 literal a) en su instituciones (dejando en blanco) a pesar que señaló que si trabajan algún psicólogo en ella.

Educativas



3.1		
Opción	Fr	%
SI	14	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

En el ámbito educativo existe el 100% de instituciones que posee un psicólogo. El único departamento señalado es el DOBE con 11 frecuencias. de las cuales tres instituciones dejan en blanco el literal b. dejando en blanco aquel literal.

## Preg. N. 2. Que competencias se necesita en las instituciones

En la presente pregunta se pretende **conocer las competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos**, es nuestro objetivo de esta pregunta

En esta pregunta consta de 20 preguntas divididas de la siguientes manera:

- ❖ **Especificación de objetivos:** consta de las preguntas 1 y 2
- ❖ **Evaluación:** consta de las preguntas 3, 4, 5 y 6
- ❖ **Desarrollo:** consta de las preguntas 7, 8, 9, 10
- ❖ **Intervención:** consta de las preguntas 11, 12, 13, 14, 15
- ❖ **Valoración:** consta de las preguntas 16, 17, 18
- ❖ **Comunicación:** consta de las preguntas 19 y 20

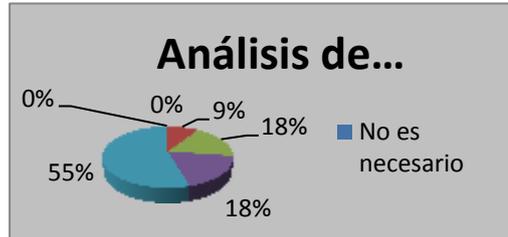
En cada una de las 20 preguntas, el encuestado determina qué tan necesarias son para ellos aquellas mencionadas en cada pregunta, y lo va a realizar según la siguiente tabla:

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

## ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS

### Competencia 1. Analizar las necesidades que tiene el cliente

#### Salud Mental

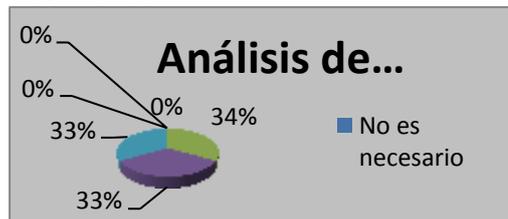


#### Salud mental:

Como se puede apreciar en el grafico de Salud mental, el 55% de las instituciones encuestas consideran el análisis de necesidades **fundamental**, en menor grado están es **muy necesario** y **necesario** con el 18% cada uno.

Solo el 9% de las instituciones creen que el análisis de necesidades es **poco necesario**.

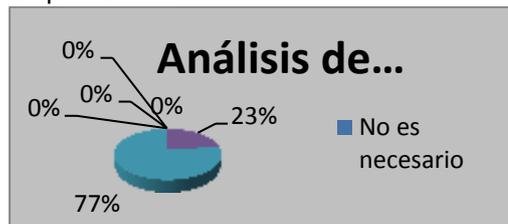
#### Alternativas



#### Alternativas

Dentro de las instituciones alternativas podemos ver que el 33% de las instituciones consideran **fundamental** el análisis de las necesidades, siguiendo también con el 33% **muy necesario**, y el 34% de las instituciones creen que solo es **necesario** dicho análisis. Ninguna empresa manifestó que sea poco o nada necesario esta cualidad.

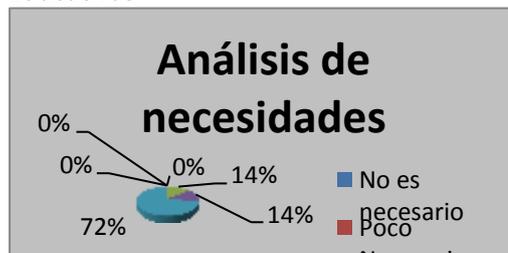
#### Empresariales



#### Empresarial

En el ámbito empresarial se puede ver que el 77% de las empresas creen que dicho análisis es **fundamental** para ellos, el otro 23% de las empresas consideran que es **muy necesario**.

#### Educativas



#### Educativas:

En este ámbito el 72% de las instituciones creen que el análisis de necesidades es **fundamental**, seguido del 14% de las instituciones creen que es **muy necesario** y también con el 14% de las instituciones señalan que es solo **necesario**.

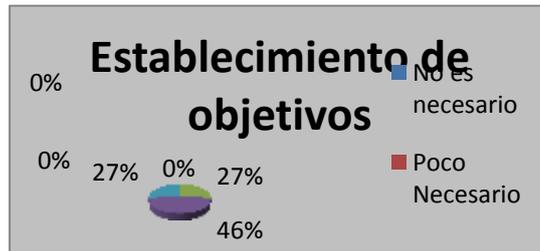
#### Resultados:

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 1, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 59%
- Muy necesario: 22%
- Necesario: 16%
- Poco necesario: 2%

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

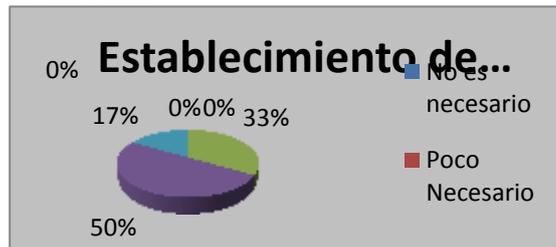
#### Salud Mental



#### Salud mental:

Los resultados en el gráfico refleja una mayoría a favor de **muy necesario** (46%), seguido de 27% tanto **fundamental** como **necesario**. según los resultados mostrados los establecimientos de salud mental, consideran como muy necesario que el profesional establezca objetivos aceptables y su desarrollo.

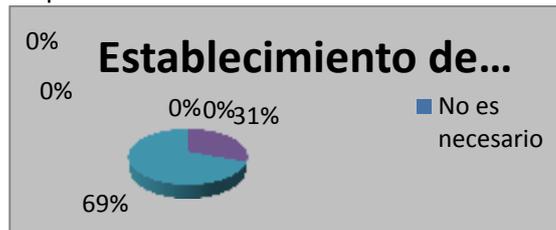
#### Alternativas



#### Alternativas

Para las instituciones alternativas, los resultados son parecidos a los de salud mental, el 50% de las instituciones consideran el establecimiento de objetivos como **muy necesarios**, el 33% de las empresas cree que es **necesario** y el 17% consideran **fundamental** que el profesional establezca objetivos su desarrollo.

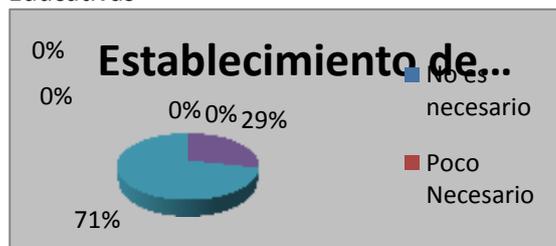
#### Empresariales



#### Empresarial

En el ámbito empresarial el establecimiento de objetivos se vuelve **fundamental** con la gran mayoría de las empresas (69%), y el 31% consideran que dicha cualidad es **muy necesaria**.

#### Educativas



#### Educativas:

En el ámbito educativo es muy parecido a los resultados arrojados por las instituciones empresariales, el 71% de las instituciones consideran que es **fundamental** que el profesional establezca objetivos, y el 29% de las instituciones creen que es **muy necesario**.

#### Resultados:

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 2, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 46%
- Muy necesario: 39%
- Necesario: 15%

En este punto **establecimiento de objetivos** (que abarca literal 1 y 2), la mayoría de las instituciones (salud mental, alternativas, empresariales y educativas) el 46% consideran que dicha competencia es **fundamental** para el profesional, un poco mas bajo con el 39% de las instituciones creen que es **muy necesaria** y el 15% de las instituciones lo consideran como **necesaria**.

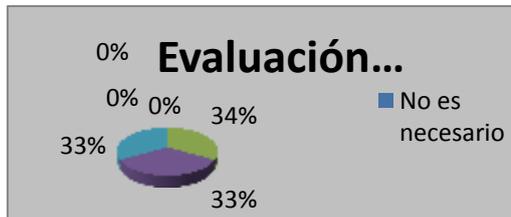
**Competencia 3.** Realizar la evaluación a una *persona* mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

## Salud Mental



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

## Alternativas



## Empresariales



## Educativas



## Salud mental:

Para el ámbito de salud mental, se puede ver que el 37% de las instituciones consideran que la evaluación individual es **fundamental**, el 27% de las instituciones creen que es **muy necesario** y también con el 27% lo consideran **necesario**, dejando el 9% como **no necesario**.

## Alternativas

Para el área alternativa, los porcentajes son muy parejos entre sí, el 33% consideran que la evaluación individual es **fundamental**, también el 33% cree que es **muy necesario** y el 34% lo considera **necesario**.

## Empresarial

En el área empresarial los porcentajes son muy altos y esta cualidad tiene mucha aceptación, se puede ver que el 46% de las instituciones investigadas consideran que la evaluación individual es **fundamental**, 46% lo consideran **muy necesario**, y el 8% considera **necesario**.

## Educativas:

En el ámbito educativo, refleja una amplia aceptación para esta cualidad en el profesional, el 57% de las instituciones lo ven como una cualidad **fundamental**, el 29% lo consideran como **muy necesaria** y el 14% de las instituciones lo consideran como **necesarias**.

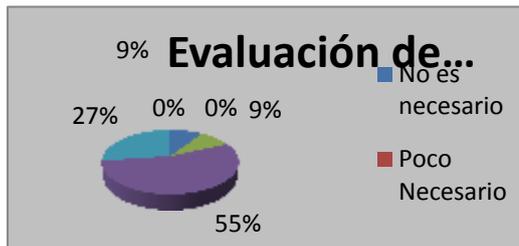
**Resultados:**

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 3, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 43%
- Muy necesario: 33%
- Necesario: 21%
- No necesario: 2%

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

## Salud Mental



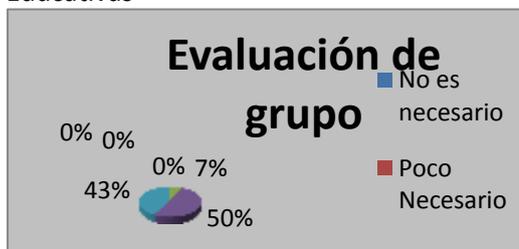
## Alternativas



## Empresariales



## Educativas



## Comentario:

## Salud mental:

Para las instituciones de salud mental, el 27% de las empresas consideran **fundamental** realizar la evaluación a un grupo mediante la observación, entrevista y test, el 55% de las empresas lo consideran como **muy necesario**, el 9% lo ven como **necesario** y también el 9% lo ven como **no necesario**.

## Alternativas

En el área alternativa, los porcentajes son muy parejos, el 33% cree que dicha competencia es **fundamental**, el 33% considera **muy necesario** y el 34% de las instituciones lo ven como **necesario**.

## Empresarial

En el área empresarial existe una dispersión de criterios de las empresas encuestadas, el 31% lo ven como una competencia **fundamental**, el 46% de las empresas lo consideran **muy necesarias**, el 15% creen que es **necesario** y el 8% de las instituciones lo califican como **poco necesario**.

## Educativas:

Para el área educativa, se puede ver una alta aceptación en esta cualidad, el 43% de las instituciones consideran como **fundamental**, el 50% lo ven como **muy necesario** y el 7% como **necesario**.

**Resultados:**

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 4, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 33%
- Muy necesario: 46%
- Necesario: 16%
- No necesario: 2%
- Poco necesario 2%

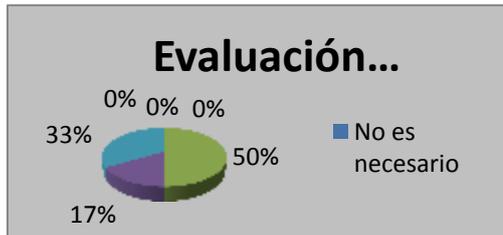
**Competencia 5.** Realizar evaluación a un institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test y otros metodos adecuados al servicio que se solicita.

## Salud Mental

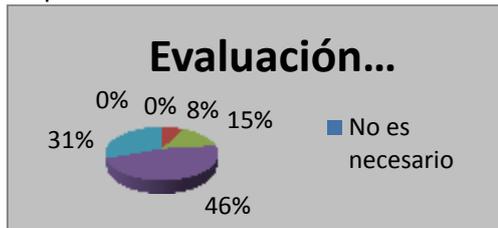


Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

## Alternativas



## Empresariales



## Educativas



## Salud mental:

En la presente área, la evaluación a una institución (mediante la observación, entrevistas, encuestas, test y otros métodos) el 36% de las instituciones entrevistadas consideran como **fundamental**, el 46% de ellas lo ven como **muy necesaria**, el 9% como **necesaria** y el 9% como **no necesaria**.

## Alternativas

Para la presente área, se puede ver un nivel medio alto de aceptación a la pregunta, el 33% de ellas considera que tal cualidad es **fundamental**, el 17% lo ven como **muy necesaria** y el 50% de las instituciones lo ven como **necesaria**.

## Empresarial

En el área empresarial, se puede ver un alto grado de aceptación, ya que el 31% de las instituciones investigadas lo ven **fundamental** a la evaluación organizacional, el 46% cree que es **muy necesaria**, el 15% lo ven como **necesaria** y 8% como **poco necesaria**.

## Educativas:

En la presente área, las instituciones tienen un alto grado de aceptación, ya que el 43% de las instituciones consideran que es **fundamental**, el 36% lo ven como **muy necesaria**, el 14% creen que es **necesaria** y el 7% como **no necesaria**.

**Resultados:**

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 5, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 35%
- Muy necesaria: 36%
- Necesario: 22%
- No necesaria: 4%
- Poco necesaria 2%

presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuadas en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

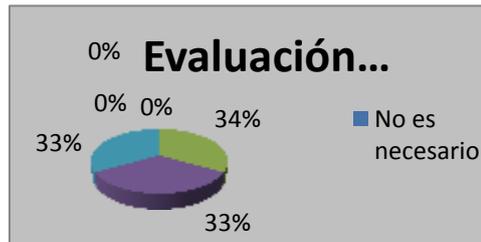
## Salud Mental

## Salud mental:

Para la presente pregunta (evaluación de una situación) existe semejanza en las respuestas, el 36% de las instituciones encuestadas creen que es **fundamental** aquella competencia dentro del profesional, el 27% de aquellas instituciones considera que es **muy necesaria** y el 37% de ellas cree que es **necesaria**.



#### Alternativas



#### Empresariales



#### Educativas

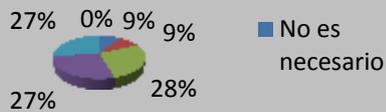


En este punto **EVALUACION** (que abarca literal 3 al 6), existe un nivel alto de aceptación de partes de las instituciones (educativa, empresarial, de salud mental y alternativas) con respecto a la evaluación, ya que el 36% considera que es fundamental, el 37% de ellas cree que es muy necesaria, el 23% de ellas considera que es necesaria y solo el 4% considera que es poco necesaria.

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

Salud Mental

## Definición de servicios o...



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

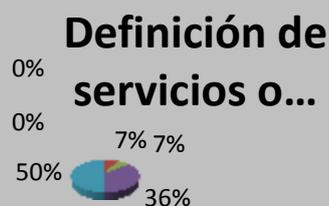
### Alternativas



### Empresariales



### Educativas



### Salud mental:

Para el área de salud mental, es alta la necesidad de las instituciones encuestadas para que un profesional posea competencias en lo que se refiere a definir el propósito del servicio identificando las necesidades, el 27% de ellos manifestaron que es **fundamental**, el 27% señalaron que es **muy necesario**, el 28% manifestaron que es **necesario**, el 9% que es **poco necesario** y también con el 9% que **no es necesario**.

### Alternativas

Para el área alternativa, se puede apreciar nivel de aceptación medio alto ya que el 50% de las instituciones dicen que el 17% de las instituciones señalan que es **fundamental**, el 50% señalan que es **muy necesario**, y el 33% de ellas que es **necesario**.

### Empresarial

A nivel empresarial, también existe un nivel alto de aceptación, ya que el 31% de las instituciones encuestadas dijeron que la competencia es fundamental para un profesional, el 61% de ellas manifestaron que es muy necesaria, y el 8% que es necesario.

### Educativas:

A nivel educativo existe nivel de aceptación, el 50% de las instituciones manifiestan que es fundamental tal requisito, el 36% dice que es muy necesaria, el 7% que es poco necesaria y también con el 7% dice que no es necesaria.

### Resultados:

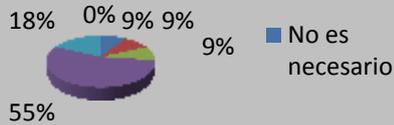
Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 7, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 31%
- Muy necesario: 43%
- Necesario: 19%
- Poco necesario 4%
- No es necesario 2%

**Competencia 8.** Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

## Salud Mental

### Diseño del servicio o producto

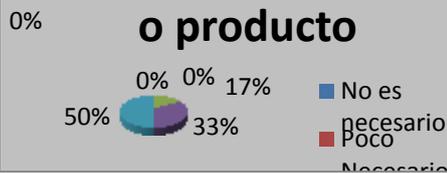


## Salud mental:

En el área de salud mental se puede ver la importancia que un profesional debe poseer al diseñar un servicio para la institución, el 18% de las instituciones encuestadas consideran que es fundamental, el 55% considera que es muy necesaria, abarcando aquí, casi todas las instituciones. en menor porcentaje consideran que es necesaria, poco necesaria, y no necesaria con el 9% cada una.

## Alternativas

### Diseño del servicio o producto



## Alternativas

Para esta área se puede apreciar una alta aceptación para esta competencia, el 55% de las instituciones consideran que es fundamental poseer tal requisito, el 33% cree que es muy necesaria y el 17% que es necesaria

## Empresariales

### Diseño del servicio o...

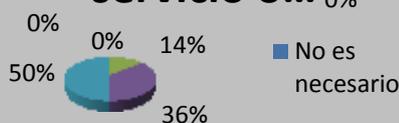


## Empresarial

A nivel empresarial, los resultados también con altos, y se puede ver el grado de aceptación de las instituciones organizacionales, el 46% de ellas consideran que es fundamental tal competencia, y el 54% cree que es muy necesaria.

## Educativas

### Diseño del servicio o...



## Educativas:

A nivel educativo el grado de aceptación no varía con respecto a las áreas anteriores, y se mantiene con un alto grado de aceptación para esta competencia, el 50% de las instituciones cree que es fundamental, el 36% de ellas cree que es muy necesaria y el 14% considera que es necesaria.

**Resultados:**

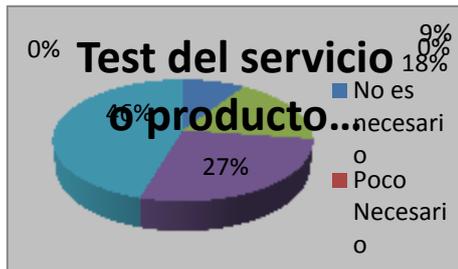
Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 8, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 41%
- Muy necesario: 44%
- Necesario: 10%
- Poco necesario 2%
- No es necesaria 2%
- No es necesario 2%

## Salud Mental

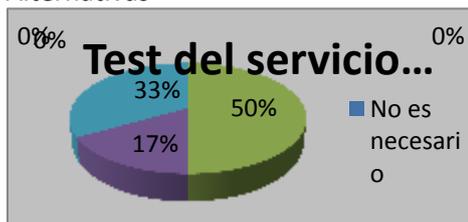
## Salud mental:

En el área de salud mental, el grado de aceptación de para que un profesional posea la competencia de realizar pruebas de servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad y validez son muy altas, ya que el 46% de las instituciones consideran que es fundamental, el 27% de ellas considera que es muy necesaria, el 18% cree que es necesaria y el 9% de ellas cree que no es

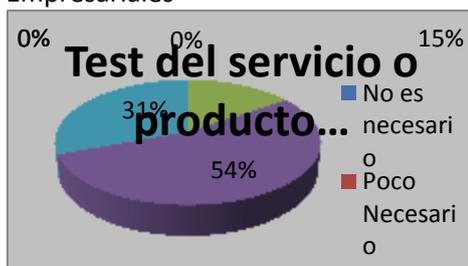


Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

Alternativas



Empresariales



Educativas



**Resultados:**

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 9, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 43%
- Muy necesario: 32%
- Necesario: 22%
- No es necesaria 2%

facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.

Salud Mental

Salud mental:

En el presente literal, el profesional debe poseer la cualidad de evaluar el servicio dependiendo de la utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, estas características para las empresas de salud mental el 55% de ellas lo consideran como fundamentales, el 18% de las instituciones consideran como muy necesarias, el 9% considera necesarias, también con el 9% lo consideran como poco necesarias, y el 9% lo considera poco



#### Alternativas



#### Empresariales



#### Educativas



En este punto **DESARROLLO** (literal 7 al 10), existe un nivel alto de aceptación de partes de las instituciones (educativa, empresarial, de salud mental y alternativas) con respecto a la evaluación, ya que el 44% consideran que es **fundamental**, el 28% de ellas cree que es **muy necesaria**, el 23% de ellas considera que es **necesaria**, dejando a poco **necesario** y **no es necesario** con el 2% cada uno

#### INTERVENCIÓN

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

#### Salud Mental

#### Salud mental:

En este punto, para las instituciones de salud mental existe un alto grado de aceptación para esta competencia, el 36% de las instituciones consideran fundamental esta cualidad, el 37% de las instituciones creen que es muy necesaria, y 18% creen que es necesaria y el 9% de ellas creen que no es necesaria.

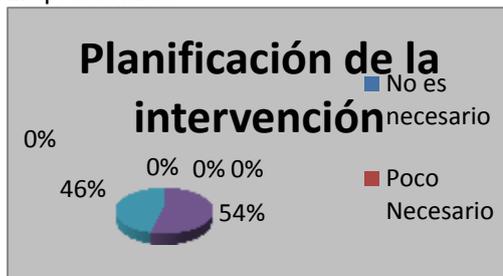


Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

#### Alternativas



#### Empresariales



#### Educativas



#### Resultados:

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 11, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 48%
- Muy necesario: 40%
- Necesario: 9%
- No es necesaria: 2%

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

#### Salud Mental

#### Salud mental:

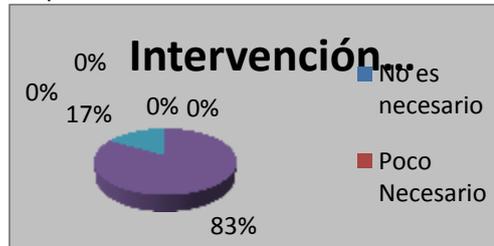
Para el área de salud mental existe un alto grado de necesidad para esta necesidad, el 36% de las instituciones de salud mental lo consideran **fundamental**, el 46% de ellas consideran **muy necesaria**, el 9% lo consideran como **necesaria**, y también con el 9% de ellas lo consideran **no necesaria**.



#### Alternativas



#### Empresariales



#### Educativas



#### **Resultados:**

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 12, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 28%
- Muy necesario: 59%
- Necesario: 10%
- No es necesaria 2%

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

#### Salud Mental

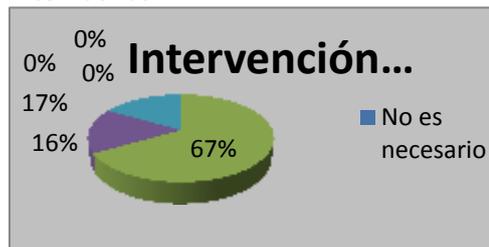
#### Salud mental:

Para el área de salud mental la competencia se la considera como en un alto grado de necesidad, ya que el 36% de las instituciones encuestadas consideran como **fundamental** esta cualidad, el 37% de las instituciones lo ven como **muy necesaria**, el 18% de ellas lo ven como **necesaria** y el 9% como **no necesaria**.



Fuente: investigación de campo  
Elaboración: Julio Alvarado

#### Alternativas



#### Empresariales



#### Educativas



#### Resultados:

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 13, podemos ver los siguientes resultados:

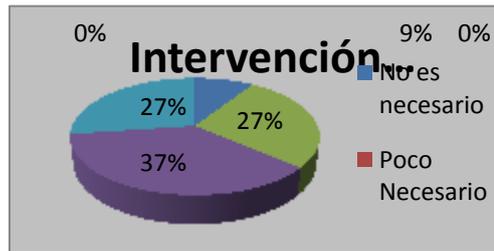
- Fundamental: 28%
- Muy necesario: 43%
- Necesario: 25%
- Poco necesaria 2%
- No es necesaria 2%

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

#### Salud Mental

#### Salud mental:

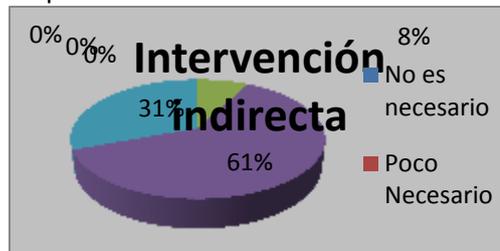
Para el área salud mental, se puede apreciar un alto grado de necesidad por parte de ellas para la intervención a individuos, grupos u organizaciones, ya que el 27% de ellas consideran como **fundamental**, el 37% lo ven como **muy necesaria**, el 27% lo ven como **necesaria** y el 9% como **no necesaria**



#### Alternativas



#### Empresariales



#### Educativas



#### **Resultados:**

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 14, podemos ver los siguientes resultados:

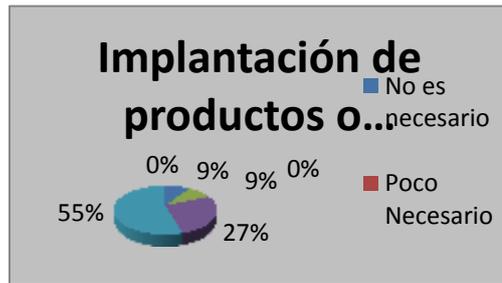
- Fundamental: 39%
- Muy necesario: 44%
- Necesario: 12%
- Poco necesaria 2%
- No es necesaria 2%

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

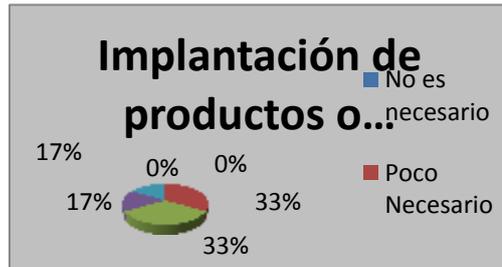
#### Salud Mental

#### Salud mental:

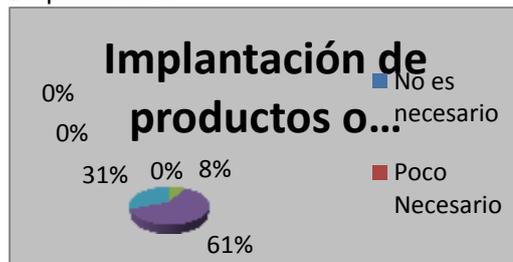
Para el área salud mental, se puede apreciar un alto grado de necesidad por parte de las instituciones ya que el 55% de ellas consideran como **fundamental**, el 27% lo ven como **muy necesaria**, el 9% lo ven como **necesaria** y el 9% como **no necesaria**



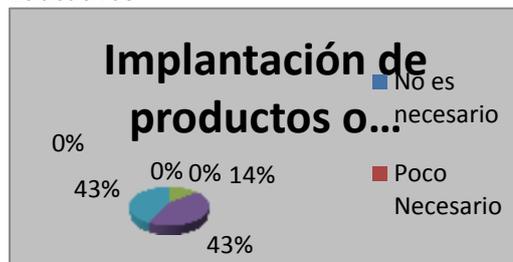
#### Alternativas



#### Empresariales



#### Educativas



#### Resultados:

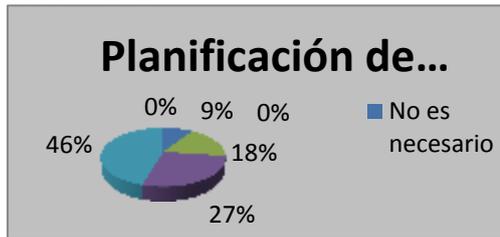
Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 15, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 37%
- Muy necesaria: 35%
- Necesario: 17%
- Poco necesaria: 8%
- No es necesaria: 2%

En este punto **INTERVENCIÓN** (literal 11 al 15), existe un nivel alto de aceptación de partes de las instituciones (educativa, empresarial, de salud mental y alternativas) con respecto a la intervención, ya que el 37% consideran que es **fundamental**, el 35% de ellas cree que es **muy necesaria**, el 17% de ellas considera que es **necesaria**, el 8% considera que es **necesario** y el 2% como **no es necesario**.

criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.

## Salud Mental



## Salud mental:

En el área de Salud Mental, el presente literal tiene un alto valor de necesidad para las instituciones, el 46% de ellas la consideran como **fundamental**, el 27% lo ven como **muy necesaria**, el 18% como **necesaria**, y el 9% como **no necesaria**.

## Alternativas



## Alternativas

Para al área alternativa, se puede ver que el nivel de necesidad se considera media alta debido a que el 17% de las instituciones la consideran **fundamental**, el 33% la consideran como **muy necesaria** y el 50% como **necesaria**.

## Empresariales



## Empresarial

A nivel organizacional el requerimiento es alto, ya que el 54% considera esta competencia como **fundamental**, y el 46% la considera como **muy necesaria**.

## Educativas



## Educativas:

Lo mismo ocurre con el nivel educativo, el nivel de necesidad para que un profesional tenga esta competencia es alta, el 57% de las instituciones encuestadas consideran esta cualidad como **fundamental**, el 36% considera **muy necesario**, y el 7% como **necesario**.

**Resultados:**

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 16, podemos ver los siguientes resultados:

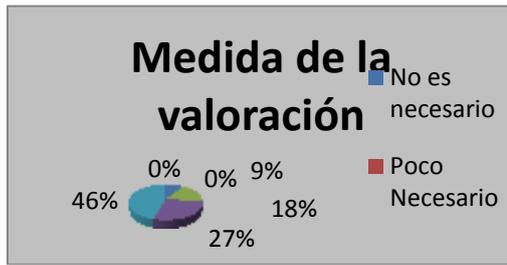
- Fundamental: 43%
- Muy necesario: 36%
- Necesario: 18%
- No es necesaria 2%

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

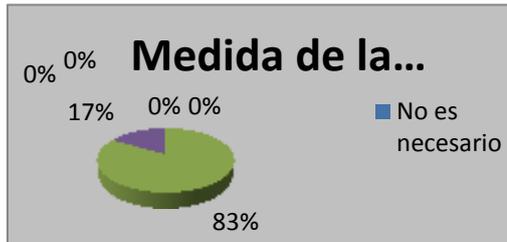
## Salud Mental

## Salud mental:

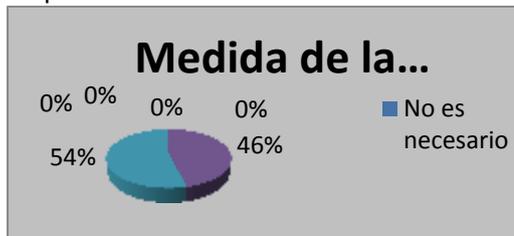
En el área de Salud Mental, el presente literal tiene un alto valor de necesidad para las instituciones, el 46% de ellas la consideran como **fundamental**, el 27% lo ven como **muy necesaria**, el 18% como **necesaria**, y el 9% como **no necesaria**.



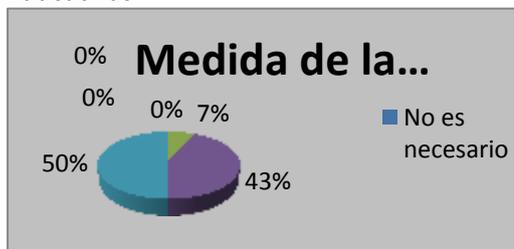
Alternativas



Empresariales



Educativas



**Resultados:**  
 Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 17, podemos ver los siguientes resultados:

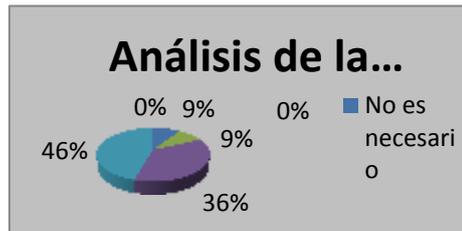
- Fundamental: 37%
- Muy necesario: 33%
- Necesario: 27%
- No es necesaria 2%

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

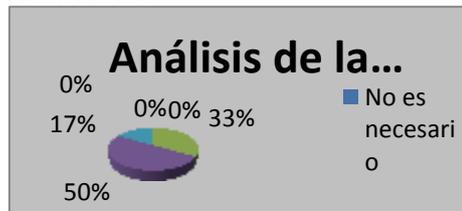
Salud Mental

Salud mental:  
 En el área de Salud Mental, el presente literal tiene un alto valor de necesidad para las instituciones, el 46% de ellas la consideran como **fundamental**, el 36% lo ven como **muy necesaria**, el 9% como **necesaria**, y el 9% como **no necesaria**.

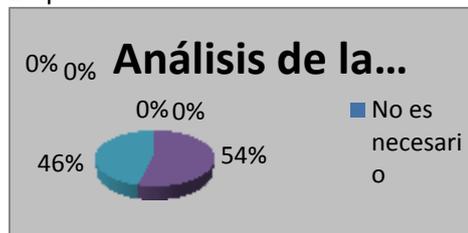
Alternativas



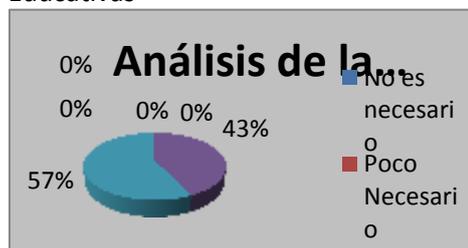
#### Alternativas



#### Empresariales



#### Educativas



#### **Resultados:**

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 18, podemos ver los siguientes resultados:

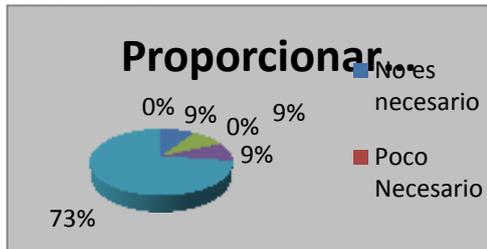
- Fundamental: 41%
- Muy necesario: 46%
- Necesario: 11%
- No es necesaria 2%

En este punto **VALORACION** (literal 16 al 18 ), existe un nivel alto de aceptación de partes de las instituciones (educativa, empresarial, de salud mental y alternativas) con respecto a este punto, ya que el 41% consideran que **fundamental**, el 46% de ellas cree que es **muy necesaria**, el 11% de ellas considera que es **necesaria**, dejando el 2% como **no necesaria**

#### **COMUNICACIÓN:**

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

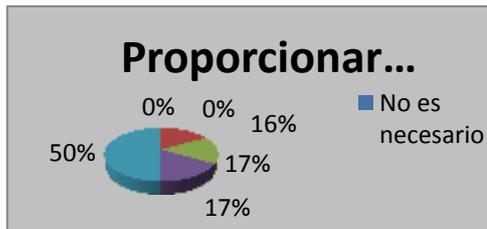
## Salud Mental



## Salud mental:

En el área de Salud Mental, el presente literal tiene un alto valor de necesidad para las instituciones, el 73% de ellas la consideran como **fundamental**, el 9% lo ven como **muy necesaria**, el 9% como **necesaria**, y el 9% como **no necesaria**.

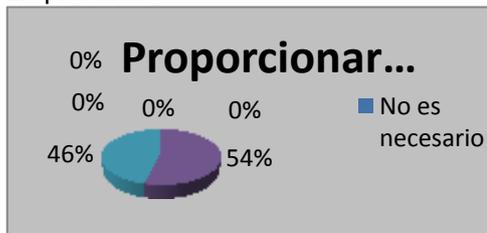
## Alternativas



## Alternativas

Para al área alternativa, se puede ver que el nivel de necesidad se considera alta debido a que el 50% de las instituciones la consideran **fundamental**, el 17% la considera como **muy necesaria**, el 17% como **necesaria** y el 16% como **poco necesaria**.

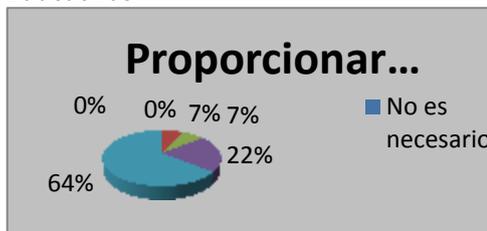
## Empresariales



## Empresarial

A nivel organizacional el requerimiento es alto, ya que el 46% considera esta competencia como **fundamental**, y el 54% la considera como **muy necesaria**.

## Educativas



## Educativas:

En el área educativa, el nivel de necesidad para que un profesional tenga esta competencia es alta, el 64% de las instituciones encuestadas consideran esta cualidad como **fundamental**, el 22% considera **muy necesario**, y el 7% como **poco necesario y nada necesario** cada uno.

## Resultados:

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 19, podemos ver los siguientes resultados:

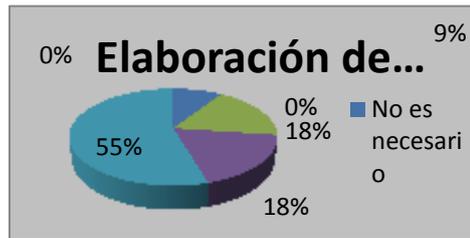
- Fundamental: 58%
- Muy necesario: 25%
- Necesario: 8%
- Poco necesaria 7%
- No es necesaria 2%

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

## Salud Mental

## Salud mental:

En el área de Salud Mental, el presente literal tiene un alto valor de necesidad para las instituciones, el 55% de ellas la consideran como **fundamental**, el 18% lo ven como **muy necesaria**, el 18% como **necesaria**, y el 9% como **no necesaria**.



#### Alternativas



#### Empresariales



#### Educativas



#### **Resultados:**

Sacando el promedio global de estas 4 áreas, de este literal 20, podemos ver los siguientes resultados:

- Fundamental: 46%
- Muy necesario: 39%
- Necesario: 13%
- No es necesaria 2%

En este punto **COMUNICACIÓN** (literal 19 y 20), existe un nivel alto de aceptación de parte de las instituciones (educativa, empresarial, de salud mental y alternativas) con respecto a este punto, ya que el 46% consideran que es **fundamental**, el 39% de ellas cree que es **muy necesaria**, el 13% de ellas considera que es **necesaria**, dejando el 2% como **no necesaria**

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para conocer si **existe o no la necesidad del profesional de la psicología en las instituciones del Ecuador**, nos vamos a centrar en los resultados obtenidos del apartado anterior.

Para el área de **Salud Mental**, los resultados de la pregunta n.1 son altos, ya que el 73% de ellos repondieron a la pregunta n.1 (considera importante contratar un psicólogo dentro de su institución) que *SI* es necesaria, o sea de las 11 instituciones encuestadas 8 manifestaron que *SI* es importante su contratación y 3 de ellas dijeron que *NO*.

Podemos manifestar que de las 3 instituciones de las cuales manifestaron su negativa al contratar un psicólogo para su institución, 2 de ellas son instituciones pequeñas, con un número de personal bajo, el cual se puede ver su limitación en el campo de la Salud. La otra institución restante, es una institución pública y se puede considerar como una institución grande, manifestado por su número de personal.

A diferencia de las 2 primeras instituciones que manifestaron que *no* es importante la contratación de un psicólogo, esta última institución (a pesar que también manifestó su negativa al contratar el profesional en psicología) reconoce la importancia que el profesional aporta a la institución, ya que señala en su gran mayoría positivas en el literal 1 del mismo.

De las 2 instituciones que manifestaron *no* en la pregunta 1, una de ellas manifestó que *no* es fundamental para su institución (literal 1), por lo cual se cree que por las limitaciones de las 2 empresas no existe el departamento de psicología, Con respecto a la otra institución, esta señala que no es importante la contratación del psicólogo porque la institución no posee áreas dedicadas a la psicología (literal 3).

Como podemos ver en el gráfico, existe un considerable porcentaje de aceptación de las instituciones de salud mental para con el psicólogo. En esta área las empresas que señalaron positivamente la contratación de un psicólogo (preg. 1), señalaron el 55% de los literales presentados (preg.1 a. Porque Si), en otras palabras señalaron entre 4 a 6 literales de los 11 presentados, el cual nos muestra razones suficientes para la contratación de dicho profesional.

Pero no todas las instituciones que aceptaron la importancia de un psicólogo tienen reclutado uno en su institución. Dentro de las encuestas, las instituciones que señalaron que **no** es importante la contratación del psicólogo (preg.1), todas ellas manifestaron que no tienen en su institución un psicólogo trabajando para ellos (preg. 4), por lo que existe una diferencia del 18% de las instituciones, que reconoce la importancia de un psicólogo pero no posee uno en su institución.

Por otro lado, se puede observar que en la gran mayoría de las instituciones, existe una demanda sobre las competencias señaladas en la pregunta n.2, existe un porcentaje bastante alto en todas las competencias señaladas, teniendo las opciones: **fundamental, muy necesaria y necesaria** porcentaje superior al 85%, el cual nos muestra que en las las instituciones (incluso aquellas que señalaron negativamente en la preg. 1) necesitan de un profesional que abarque todas las competencias señaladas en la pregunta n.2.

Siguiendo el hilo del punto anterior, los resultados reflejan al *psicólogo* como amplio dueño de las competencias mostradas, por encima de los otros profesionaes, el

reconocimiento de estas competencias. En porcentaje mas bajos le siguen los médicos.

Por lo que podemos manifestar que para las instituciones de salud mental dentro del objetivo específico planteado, se considera como **muy necesaria** la incorporación de psicólogos en el campo laboral del Ecuador. Para resumir:

- I. La contratación de un psicólogo para la mayoría de las instituciones de Salud Mental es considerado como **muy necesaria**.
- II. Las empresas manifiestan múltiples razones para la contratación del psicólogo, justificando dicha contratación.
- III. Las empresas reconocen las necesidades de competencias para sus instituciones, señalando **fundamental, muy necesario y necesaria** en su mayoría de ítems
- IV. Reconocimiento al **psicólogo** como dueño de las competencias que la empresa requiere.

En el **área alternativa**, el porcentaje es alto, la gran mayoría de las instituciones consideran importante contratar un psicólogo dentro de la institución, y solo un bajo porcentaje de ellas mencionan que no es importante para su institución. En total fueron 6 instituciones encuestadas y una de ellas señaló su negativa para la contratación del psicólogo.

Cabe mencionar que la institución que dió su negativa a esta pregunta, es una institución pública y se puede considerar como pequeña (por su número de personal), por tal motivo que cree que para ellos la contratación de un psicólogo no es fundamental. El motivo del que no requiere de un psicólogo señalan: no posee áreas dedicadas a la psicología (literal 3).

Las empresas señalan el 32% de las literales (preg. 1 a. porque si), de esta manera justificando la contratación del psicólogo.

Como lo manifestamos dentro del área Alternativa, podemos ver que la mayoría de las empresas reconocen la importancia de contratar un psicólogo dentro de su institución, como refleja los resultados el 83% lo considera importante (preg. 1). Algunas de las empresas señalan algunas literales justificando la contratación del psicólogo (preg. 1 a. Porque Si), pero 2 de las 6 instituciones investigadas señalan solo una razón por la cual contrataría un psicólogo. Cabe resaltar en este punto que la gran mayoría que señaló que **sí** es importante la contratación de un psicólogo, señalan el literal 7 (permite solucionar conflictos).

Relacionando este punto, con los resultados de la pregunta n.4, podemos ver una diferencia notable, pues el 50% de las instituciones alternativas no tienen psicólogo, el cual se puede ver la importancia que este tipo de instituciones le brinda al psicólogo.

Por otro lado, podemos observar que en las instituciones alternativas existe una necesidad media alta sobre lo que son las competencias en la pregunta 2, existe un requerimiento a nivel de **necesario y muy necesario** (promedio de demanda de tales competencias). Cabe mencionar en este punto, que las instituciones que mas señalaron literales del porqué es importante la contratación del psicólogo fueron el cultural y deportiva, el cual nos da una pauta para saber qué áreas podemos encontrar nichos laborales de mayor demanda en el país.

Siguiendo con la secuencia del punto anterior, el perfil profesional que encaja para tales competencias según la investigaciones es el psicólogo industrial, en igual porcentaje señalan que debe ser un administrador, seguido de un psicólogo clínicos y psicólogos social.

Como se puede ver, la percepción que la mayoría de las empresas tienen para ocupar un cargo con las competencia mencionadas en la pregunta 2, es básicamente el psicólogo, sea industrial, clínico o social, pero para las empresas un administrador también puede ocupar aquel perfil.

Por lo tanto podemos manifestar que para las instituciones alternativas dentro de este objetivo específico planteado, se considera como **necesaria** la incorporación de psicólogos en el campo laboral del Ecuador, pero no llegando a ser *fundamental* ni *muy necesaria* para los ojos de las instituciones investigadas. Para resumirlo:

- I. Es importante para las instituciones contar con un psicólogo en el establecimiento
- II. Las instituciones no señalan mayor cantidad de literales que justifiquen plenamente su contratación.
- III. Las empresas reconocen las necesidades de competencias para su instituciones, señalando **muy necesario y necesaria** en su mayoría de ítems
- IV. Reconocimiento al psicólogo como principal exponente de competencias señaladas, seguido de administradores

En el **ámbito empresarial**, se puede ver que el la mayoría de estas instituciones consideran como importante la contratación de un psicólogo para su instituciones, y solo un pequeño porcentaje de ellos no lo consideran importante.

Existe 3 instituciones que no consideran importante la contratación del psicolog de lo cuales manifiestan sus razones las siguientes:

- la institución no posee áreas dedicadas a la psicología
- No aporta en la toma de decisiones
- No es fundamental para la institución
- No existe medio económicos
- Empresa pequeña, Otros

Entre los literales que mayor votacion poseen de las empresas que manifestaron que **sí** es importante la contratación de un psicólogo, estan:

- Fundamental para la institución
- Mejora el rendimiento del personal
- Ayuda a mantener la salud mental
- Ayuda a la solución de conflictos

Como refleja en los resultados del área empresarial, existe una amplia inclinacion por parte de las instituciones empresariales que manifiestan lo importante que es la contratación de un psicólogo para su institución (preg. 1). Dichas instituciones al dar razones para su justificación de la contratación del psicólogo, no señalan gran cantidad de literales mostrados, pregunta 1 (a. porque si), su nivel de cooperacion para señalar y justificar la contratación es muy bajo, el cual nos lleva a pensar su real importancia o seriedad para la contratación del psicólogo.

Junto a este punto, podemos mencionar que de todas las instituciones investigadas, solo el 38% posee un psicólogo en su institución. De ellos, una institución tiene más de un profesional de la psicología en su establecimiento, el resto de instituciones que manifestaron que sí, solo tiene un profesional.

Por otro lado, podemos decir que las empresas tienen un alto grado de valoración con respecto a las **competencias** mencionadas en la pregunta 2, las instituciones dan un valor de más de 90% en cada una de los literales de la sumatoria entre *fundamental y muy necesaria*, el cual indica que las empresas poseen un alto valor al profesional que aporte dichas competencias para su institución.

Esto nos lleva al siguiente punto, donde para los altos directivos de las instituciones organizaciones tienen como primera opción al administrador de empresas, el cual le percibe como el profesional que podría cumplir con aquellas competencias, seguido del psicólogo y el ingeniero comercial.

Por lo tanto podemos manifestar que para las instituciones empresariales dentro de este objetivo específico planteado, se considera como **necesaria** la incorporación de psicólogos en el campo laboral del Ecuador, pero no llegando a ser *fundamental ni muy necesaria* para los ojos de las instituciones investigadas. Para resumirlo:

- I. Es importante para las instituciones contar con un psicólogo en el establecimiento
- II. El número de literales señalados es muy bajo, donde el encuestador no señala muchas razones (literales) para la justificación del psicólogo.
- III. Las empresas reconocen las necesidades de competencias para sus instituciones, señalando **muy necesario y necesaria** en todos los ítems
- IV. El profesional que se percibe como principal competente para aquellas cualidades es el administrador de empresas seguido por el psicólogo y el ingeniero comercial.

En el **campo educativo** se puede apreciar que es importante la contratación de un psicólogo, por naturaleza del área se hace indispensable para la institución la contratación de un psicólogo.

El área educativa ha tenido el mayor puntaje de las 4 áreas investigadas, aquí se puede apreciar un gran porcentaje de razones por las que consideran importante su contratación, entre las cuales se mencionaremos de mayor a menor:

- Ayuda a la intervención psicopedagógica
- Permite solucionar conflictos
- Fundamental para la instituciones
- Ayuda a alcanzar objetivos de la institución
- Permite mejorar el rendimiento del personal
- Ayuda a mantener la salud mental

En este campo educativo, a diferencia de las área anteriores, se puede reflejar una total apertura para el psicólogo, el 100% manifiesta la importancia que brinda los servicios del psicólogo, el cual también se relaciona con la pregunta n. 4, donde confirman poseer en sus instalaciones al menos un psicólogo.

Con respecto al número de literales señalados, las instituciones tienen un promedio de más 5 literales llenos de los 11 propuestos (preg. 1 a, porque si), lo cual indica razones sobre la importancia de la contratación del dicho profesional.

Por otro lado, podemos hablar de la importancia que es para la institución educativa contar con un profesional que posea las cualidades señaladas en la preg. 2, existe una alta calificación en cada literal, en su mayoría señalan **fundamental y muy necesario**, destacando en mayor porcentaje lo **fundamental**. el cual nos lleva a concluir que para la institución educativa es de primera necesidad que el profesional posea estas cualidades.

Para la instituciones investigadas los profesionales que consideran cumplir con estas competencias son en primero lugar el psicólogo, seguido de orientadores y en grados más bajos están los profesores.

Por lo tanto podemos manifestar que para las instituciones educativas dentro de este objetivo específico planteado, se considera como **fundamental** la incorporación de psicólogos en el campo laboral del Ecuador, ya que por naturaleza de la área se vuelve imprescindible su presencia. Para resumirlo:

- I. Es importante para las instituciones contar con un psicólogo en el establecimiento
- II. Las instituciones señalan gran cantidad de literales justificando plenamente su contratación.
- III. Las empresas reconocen las necesidades de competencias para su instituciones, señalando **fundamentales y muy necesario** en su mayoría de ítems, con mayor porcentaje en la primera
- IV. Reconocimiento al psicólogo como principal exponente de competencias señaladas, seguido de orientadores y más abajo profesores

Por otro lado otro objetivo primordial de este proyecto es **conocer las diferentes competencias que las instituciones requieren del psicólogo**, por aquello, realizamos un análisis de la pregunta número dos, el cual nos indica nos brinda un panorama amplio de lo que las empresas esperan de un profesional de la psicología.

Para ello se procederá a analizar las cinco competencias más altas requeridas por las instituciones investigadas, el cual nos dará una amplia percepción de lo que las empresas necesitan de los profesionales de la psicología en las diferentes áreas.

En el **área de Salud Mental**, se puede ver que tiene un alto porcentaje, en todas las competencias en general, pero nos vamos a centrar en las 5 principales y las cuales son las siguientes:

- En esta área se puede ver la importancia que existe en **proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado**, la gran mayoría de las instituciones reconocen la importancia de esta cualidad en el profesional, para lo cual, podemos afirmar que el psicólogo requiere de competencias altas en lo que es comunicación, habilidades verbales y asertividad. Estas instituciones aprecian esta competencia que se le puede encajar como competencia genérica (competencias de desempeños comunes), que viene a ser la enseñanza a los clientes para una determinada necesidad.

- Otra cualidad que mayor destaca las empresas en el psicólogo clínico es la **habilidad de redactar informes acerca de los resultados , desarrollo e intervenciones**, para ello se complementa las cualidades que se requiere en la comunicación. Esta competencia se le puede encajar como una competencia específica (comocimiento técnico), ya que el conocer los diferentes pasos, interpretaciones y conclusiones se requiere de una amplia especialidad.
- Otra cualidad muy destacable, que las empresas requieren , es **introducir servicio o producto y promover su uso adecuado por los clientes**, el cual se requiere de iniciativa y creatividad. Dentro de la intervención, se puede destacar esta competencia que viene a encasillarse como una competencia genérica, ya que trata que el profesional investigue, y comunique su propuesta de servicio .
- la cuarta competencia que mayor destaca las empresas encuestadas es la **evaluación del servicio con respecto a su utilidad, satisfacción, etc.**, se requiere de un análisis, y observación del grado de satisfacción del cliente a los productos ofrecidos. Esta competencia requiere que el profesional tenga las competencias genéricas del caso, para analizar e interpretar la utilidad del servicio.
- Otro aspecto muy relevante que hay que destacar es la **intervención directa orientada a la persona**, como área clínica es fundamental la intervención directa que requiere la institución para las competencias del profesional, como pudimos observar en el marco teórico esta competencia se le puede encajar como una competencia específica, ya que se requiere de un conocimiento técnico en particular para poder realizar una intervención directa al cliente.

Cabe resaltar en esta competencia que tiene relacion con la preg. 1 c, donde menciona las funciones que cumpliría un psicólogo en la instituciones, y señalan con una frecuencia bastante alta que entre las funciones debe tener atención al paciente, lo cual indica la importancia que solicitan las instituciones de salud mental para esta competencia.

Dentro de los resultados del **área alternativas**, se puede ver a simple vista que a nivel general las calificaciones son bajas con relacion al resto de áreas.

Pero cabe destacar algunas competencias que son necesarias para las empresas:

- Para las instituciones se puede apreciar que necesitan **diseñar un servicio de acuerdo a los requisitos y restricciones que se necesiten**, ya que al ser empresas que no requieren específicamente de un psicólogo, lo justifican si ofrece un servicio extra o adicional, en este caso puede ser un taller o capacitación. Esta competencia se puede determinar como una competencia genérica, que requiere de un análisis y diseño para crear un servicio requerido.
- Con iguales resultados podemos encontrar la competencia: **desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos**. Para estas instituciones es necesario que un profesional venga con una propuesta diferente e innovadora para poder dar un giro a sus planes y objetivos, pues tiene relacion con el punto anterior. Esta competencia denominado como una competencia

genérica, es un requisito alto para las empresas alternativas, que debe poseer un profesional.

- Otro punto que hay que resaltar es la **intervención directa orientada a la persona**, las empresas alternativas también les interesa este punto, es una competencia clave para el profesional que cualquier institución quiere tener. Pero a diferencia del área anterior (Salud Mental), esta competencia se le puede denominar como competencia genérica, ya que no requiere de una especialidad para la intervención con el cliente, sino más a la atención que le presta al mismo.
- Se puede observar también en el área alternativa que la **elaboración de informes** es importante competencia que debe poseer el profesional, esta competencia también denominada competencia genérica.
- muy ligado a los dos primeros puntos, se puede ver que las empresas alternativas destacan la competencia de realizar un **análisis de acuerdo con el plan de evaluación** acerca de la eficacia de las intervenciones, como se ha dicho anteriormente las empresas alternativas quieren personas innovadoras, y a la vez evaluando aquel plan. Esta competencia se le denomina como competencia específica, ya que se requiere de un análisis, evaluación e interpretación más avanzado.

Estos puntos están relacionados a las funciones que desearía que realizara un psicólogo (preg. 1c), entre las funciones más destacadas son:

- ✓ análisis de talento humano
- ✓ fortalecimiento institucional
- ✓ evaluación de desempeño
- ✓ análisis de perfiles
- ✓ entre otros

Dentro de **área empresarial**, existe una notable valoración para lo que es Especificación de Objetivos, lo cual comprender el literal 1 y 2.

- **Análisis de necesidades**. Esta competencia denominada específicas, (por requerir de conocimiento técnico), es la de mayor demanda para el área empresarial, ya que ellos lo consideran como fundamental y como requisito indispensable del profesional para su institución. Esta competencia es tan requerida por las empresas que aquellas que mencionaron que no consideraban importante la contratación del psicólogo (en pregunta n.1) manifestaron en este literal que es *fundamental*, esto nos lleva a la conclusión que para ellos el psicólogo no es el profesional que ellos requieren para esta competencia en esa institución en particular.
- **Establecimiento de objetivos**. En esta competencia denominada específica, los porcentajes son bastante alto, ya que todas las instituciones manifestaron entre un *fundamental y muy necesario* dicha competencia, como el caso anterior, incluido aquellas empresas que señalaron que no consideraban importante la contratación del psicólogo. Estas dos competencias vienen de la mano, ya que las dos abarcan el ítem de *Especificación de objetivos*, por lo cual se puede observar que las instituciones organizacionales requieren de profesionales que planteen objetivos y les lleve hacia una meta.
- **Planificación de valoración**. Esta competencia denominada específica (por su alto contenido técnico), también se encuentra entre las competencias más valoradas para las instituciones organizacionales, todas las instituciones manifestaron que es *fundamental y muy necesario*. Las empresas buscan a

mas de ejecutar un plan, el de valorar su grado de efectividad y alcance, el cual se les hace útil para entrar a un plan de intervencion.

- **Medida de valoracion.** Esta es una competencia específica que va de la mano con el punto anterior, incluso poseen el mismo porcentaje alto de las instituciones para estas competencias, las instituciones investigadas demandan del profesional que posea las habilidades de selección y aplicar técnicas de medicion apropiadas para la realización de un plan de valoracion. Estas dos competencias (planificación de valoracion y medida de valoracio) vienen de la mano y de un mismo literal (Valoracion). Se puede evidenciar que las instituciones empresariales valoran y requieren un plan, medida y un análisis de valoracion para sus empresas.
- **Evaluacion del producto.** esta es una competencia específica, es tambien muy requerida por las instituciones empresariales, pues asi mismo con los resultados muy parecidos a los puntos anteriores, entre fundamental y muy necesaria. Esta competencia viene del literal de Desarrollo. Se puede notar la necesidad que tienen para evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos etc.

Como se manifestó anteriormente, el 100% de las empresas encuestadas manifestaron que las mencionadas competencias son fundamental y muy necesarias para su institución, incluso las empresas que manifestaron que no consideran importante la contratación del psicólogo.

Estas 5 competencias de mayor necesidad para la institución va relacionado con las funciones que ellos desearían que cumpliera un profesional en su institución (preg. 1 c.), entre las funciones que ellos mencionan estan las siguientes:

- ✓ Formación
- ✓ Desarrollo organizacional
- ✓ Orientación
- ✓ Valoracion de puestos
- ✓ Analizar procesos
- ✓ Selección personal

Para las **instituciones educativas**, las competencias señaladas son altas, entre las competencias que mayor puntaje obtuvieron son las siguientes:

- **Análisis de necesidades:** a nivel educativo es imprescindible esta competencia considerada específica, el profesional debe poseer la competencia para analizar qué requiere al cliente, en este caso, el estudiante. Las empresas señalaron un alto grado de requerimiento para esta competencia, la mayoría señaló que es *fundamental*, seguido con un porcentaje bajo *muy necesario* y *necesario*.
- **Establecimiento de objetivos.** Para las instituciones educativas es tambien importante el poder establecer objetivos para su institución, se puede apreciar el alto grado de valoracion que tienen para esta competencia denominada específica, la mayoría señaló que es *fundamental* para ello y un porcentaje medio manifestó que es *muy necesario*. Estas 2 competencias tienen relacion, ya que las dos van ligadas al literal de Especificacion de Objetivos.
- **Elaboración de informes.** Para las instituciones educativas, esta competencia denominada específica viene a ser *fundamental* para ellas. Las empresas señalaron esta cualidad en un grado muy alto de requerimiento. Las

instituciones requieren de un profesional que conozca el método de su elaboración de un informe.

- **Test del servicio o producto diseñado.** Con los mismos altos porcentajes que el punto anterior, se puede ver que las instituciones educativas señalan la importancia que es para ellos poseer esta competencia de realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad.
- **Planificación de intervención.** Con un ligero porcentaje mas bajo que los puntos anteriores, se puede apreciar que las instituciones valoran en un alto grado que el profesional posea la competencia de desarrollar un plan de intervención para conseguir objetivos.

Se puede confirmar estas competencias con las de la preg. n.1 c, donde señalan las siguientes funciones:

- ✓ Asesoría pedagógica
- ✓ Orientación
- ✓ Solución de conflictos
- ✓ Test psicológicos
- ✓ Tutorías y orientación
- ✓ Entre otras

Otro de los objetivos que se ha planteado en este proyecto es **detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo en nuestro país**, para ello, vamos a conocer cuales son las instituciones que mayor apertura dan al psicólogo, y en qué medida lo hacen.

Para el área de **Salud Mental**, el porcentaje de aceptación es alta para el psicólogo clínico, la mayor parte de las instituciones encuestadas mencionan que **sí** consideran importante la contratación del psicólogo dentro de su instituciones (preg. 1), y mencionan múltiples opciones del porqué es importante (preg. 1 a. Porque sí), lo cual nos da la pauta de que existe algunas razones por el cual las empresas se inclinarían por contratar a un psicólogo. Pero la realidad muestra otra cara, donde solo la mitad de ellos manifiestan tener uno en su institución.

Podemos ver que en esta área, que los psicólogos sí están ocupando su nichos reales de trabajo a pesar que solo el 50% de las instituciones tienen en usus planteles un psicólogo, y esto debido a que no hacen mencion de ningún otro profesional que pueda cumplir estas competencias.

Sea por cualquier razon que exista un bajo número de psicólogos trabajando que lo deseado, tambien podemos ver que la necesidad existe en la institución, pues manifiestan tener altas necesidades de competencias (preg. 2), en lo que se refiere a: objetivos, evaluacion, desarrollo, intervención, valoracion y comunicación; siendo estas competencias *fundamentales* en su institución. Y en donde la gran mayoría de las instituciones señalan que el profesional que podría cumplir con todas aquellas competencias señaladas dentro de su institución es el psicólogo (preg. 3).

Las instituciones que manifestaron poseer un psicólogo en su institución , señalan tener entre 1 y 2 psicólogos trabajando para su institución, y se encuentran trabajando en los siguientes departamentos:

- Dep. Medico
- Terapia intensiva

- Consulta externa
- Hospitalización

Para ellos las principales funciones que cumpliría un psicólogo para el área de salud mental serían las siguientes:

- atención al público
- visita domiciliaria
- toma de decisiones medios administrativos
- tratamiento
- solución de conflictos

En el área de salud mental, se puede ver que existe una **apertura bastante alta** para su inserción laboral, en lo que tiene que ver con el psicólogo clínico, gracias a las manifestaciones realizadas en las encuestas, encontrando razones del porque su contratación, su importancia y sus competencias.

En el **área alternativa**, existe un porcentaje alto de las instituciones que manifestaron su importancia al contratar un psicólogo para su empresa (preg. 1), a pesar del alto porcentaje, pocas son las instituciones que señalaron algunas sus razones justificando la contratación del psicólogo (preg.1 a Porque si), lo cual nos hace pensar que no existe mayor seriedad por parte de las instituciones al querer contratar un psicólogo.

Se puede ver que en las instituciones investigadas la mitad de ellas no tienen un psicólogo, pues aparentemente existe menor cantidad de psicólogos en dichas instituciones que lo deseado.

Ahora, digo aparentemente, porque en las necesidades de las competencias (preg. 2), las instituciones no otorgan un mayor puntaje de necesidad para su empresa, aunque el nivel de requerimiento es de *necesaria*, no llega a ser *poco necesario* ni *no es necesario*, tampoco llega a niveles alto (*fundamental y muy necesario*).

Todas estas competencias señaladas en el punto anterior, son distribuidos a diferentes perfiles profesionales, que en su mayoría no son psicólogos, ya que existe un bajo porcentaje de las instituciones que consideran al psicólogo que pueda cumplir con aquellas competencias. Por lo tanto podemos ver el bajo requerimiento para el psicólogo en esta área.

Para esta área, podemos interpretar que pueda que exista la posibilidad que el psicólogo no se encuentre ocupando su real nicho de trabajo, debido a la baja cantidad de psicólogos trabajando en estas instituciones, lo cual puede ser que sea reemplazado por servidores sociales, administradores y perfiles de marketing (como señalan las empresas en el cuestionario).

Podemos mencionar en este punto que la institución que mayor apertura dio al psicólogo fue el área cultura, ellos manifestaron mayor apertura al psicólogo, pues contestaron mayor cantidad de respuestas, seguido del área deportiva (preg. 1 a. Porque si) aportando con mas justificaciones para su contratación, y con un grado alto de necesidad de competencias (preg. 2)

Dentro de las instituciones que tienen psicólogos en su institución, se puede ver que tienen en un número considerable, 2 de aquellas instituciones posee 3 psicólogos en

cada institución, y la otra institución menciona poseer 15. Esta última institución que señala tener 15 psicólogos, se trata de un psicólogo profesional de planta, y los 14 son estudiantes de psicología donde realizan las prácticas preprofesionales (área deportiva)

Los departamentos donde laboran los psicólogos dentro de esta área son las siguientes:

- Unidad de administración del Talento Humano (frec. 2)
- Unidad de formación y capacitación
- Unidad de planificación
- Diferentes áreas deportivas

Para ellos las principales funciones que cumpliría un psicólogo para el área alternativa serían las siguientes:

- Análisis del talento humano
- análisis de perfiles
- evaluación de desempeño (frec. 2)
- pruebas psicométricas
- entrevistas
- plan de carrera
- resolución de conflictos
- trabajo con deportistas

Con estos precedentes, podemos manifestar que para el área alternativa, tanto el psicólogo organización como clínico existe **un nivel medio** de aceptación, por lo tanto no existe una gran apertura para la inserción laboral del psicólogo.

Aquí es donde se puede detectar el aporte que nos brinda la institución cultural y deportiva para el psicólogo, pues ellos brindan una gran aceptación para el profesional de la psicología, en donde se puede detectar un nicho de trabajo interesantes y de futuro.

Dentro de las **instituciones empresariales**, existe un amplio margen entre lo que tienen y lo que las instituciones poseen, ya que la mayor parte de las instituciones manifiestan que la contratación de un psicólogo para su institución es importante.

Así mismo como el área alternativa, existe un muy bajo porcentaje en lo que se refiere a literales señalados (preg. 1 a Porque si) justificando la contratación del psicólogo, la mayoría de las instituciones señalan entre 2 y 3 opciones, haciendo ver que no existen mayores razones por las cuales se considera importante la contratación del profesional.

Con respecto a las competencias señaladas, para las instituciones empresariales existe un alto requerimiento de todas las competencias, pero estas competencias para los ojos del empresario van dirigidos en su gran mayoría para el perfil profesional de un administrador de empresas, seguido de un psicólogo y un ingeniero comercial (estas dos últimas con porcentajes similares).

Como señalamos anteriormente, existe un muy bajo porcentaje de instituciones que poseen un psicólogo en su empresa, con relación a su nivel de necesidad y requerimiento de tal profesional. Entre estas empresas que señalan tener un

profesional en su institución, ellas mencionan tener 1 psicólogo para la empresa, y solo una institución manifestó tener 2 psicólogos trabajando en ella.

Con estos últimos datos señalados, podemos interpretar que debe haber otros profesionales que estén ocupando los nichos laborales del psicólogo, ya que existe un muy bajo promedio de profesionales laborando en aquellas instituciones con respecto al tamaño de las instituciones, casi el 50% de las instituciones investigadas se les puede considerar como empresas grandes (por su número de personal), y el departamento de RRHH se debe componer entre 3 a 5 profesionales, por lo que se interpreta que existe una gran cantidad de nichos laborales a nivel empresarial que se encuentran ocupados por otros profesionales, al parecer reemplazados por administradores de empresas e ingenieros comerciales.

Por otro lado, con respecto al departamento donde laboran, todas manifestaron que lo requieren en el departamento de Recursos Humanos, ninguna otra empresa mencionó tener un psicólogo trabajando en otro departamento.

Dentro de las funciones que realiza el psicólogo en su institución son las siguientes:

- Selección de personal (frec. 5)
- formación (frec. 3)
- motivación al personal (frec. 3)
- desarrollo organizacional (frec. 2)
- orientación (frec. 2)
- valoración de puesto (frec. 2)
- apoyo al personal (frec. 2)
- análisis de comportamiento
- pruebas, entrevistas, compensaciones
- resolver conflictos
- entre otras.

Con estos datos obtenidos, podemos decir que las empresas u organizaciones se interesan por muchas competencias señaladas, pero consideran que el perfil profesional del administrador de empresas es más adecuado para ocupar tal puesto, seguido en segundo lugar al psicólogo y muy cerca al ingeniero comercial. Por lo que podemos concluir que para el área empresarial la apertura que le dan a la inserción laboral al psicólogo se encuentra en un **nivel medio**, ya que al psicólogo se le puede considerar no muy necesaria y hasta reemplazable.

Para el **área educativa** el panorama es muy distinto, ya que el 100% de las instituciones encuestadas manifiestan que es importante para ellos la contratación de un psicólogo, y a la vez todas ellas mencionan tener al menos uno.

Para señalar los literales con las razones porque si es importante la contratación del psicólogo, la mayoría tienen un alto porcentaje de razones, por lo que nos indica que tienen muchas razones por las cuales manifiestan la importancia de la contratación.

Con respecto a la necesidad de competencias, existe un alto requerimiento de parte de las empresas, pues todas las instituciones señalan un promedio a nivel **fundamental**, haciendo mención su necesidad de un profesional que posea tales

competencias. Con respecto al profesional que consideran que podría cumplir con este rol, un gran porcentaje confirmo al psicólogo como dueño de estas competencias, seguido de orientadores (con un porcentaje un poco mas bajo) y profesores (en menor grado).

En estos planteles educativos existe un número alto de psicólogos reclutados, el departamento donde estan ubicados es en el Departamento de Bienestar Estudiantil (DOBE), y en el departamento psicopedagógico.

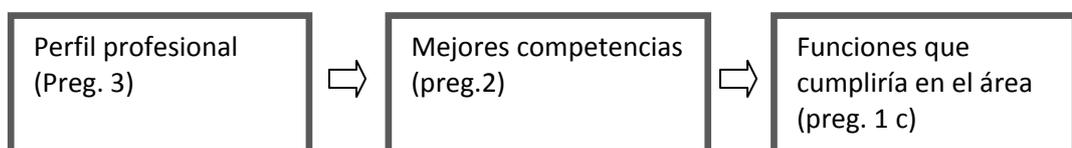
Para esta área, se puede apreciar que el psicólogo se encuentra ocupando su nicho real de trabajo, y que no existe ningún profesional que lo pueda reemplazar en tales tareas.

Entre las funciones que cumpliría en esta área se encuentran las siguientes:

- orientación (frec. 4)
- asesoría pedagógica (frec. 3)
- motivación (frec. 2)
- test psicológicos (frec. 2)
- rehabilitación (frec. 2)
- solución de problemas familiares (frec. 5)
- tratamiento, prevención, diagnóstico
- mediador
- entre otras.

Debido a los resultados vistos, se puede interpretar que a nivel educativo existe un **nivel alto** de apertura que dan estas instituciones para la inserción laboral del psicólogo, pues existe un alto porcentaje de cualidades y requerimientos que solo el psicólogo los puede cumplir.

Para conocer las **necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos**, vamos a realizar un recuento de cuales son los profesionales que mayor aceptación tienen por parte de cada una áreas, tomando en cuenta las preguntas abiertas si hay un alto requerimiento de ellas (preg. 3 otros). A estas lo vamos a comparar con las 5 mayores competencias requeridas por dichas instituciones (preg. 2), a la vez verificando con las funciones que cumpliría dentro de esta área (preg. 1 c.).



En el **área de Salud Mental**, como se lo mencionó anteriormente existe un alto grado de demanda para lo que es la importancia de la contratación del psicólogo para aquella institución, pero versus la cantidad de psicólogos laborando en las empresas, representa ser muy bajo.

Relacionando el número bajo de psicólogos trabajando en las instituciones, vamos a determinar otro profesional que las instituciones encuestadas desean como reemplazo al psicólogo. Para determinar esto, se tiene que ver las opciones obtenidas que las instituciones dan al responder la pregunta n.3 (qué profesional cree usted que puede

cumplir con las competencias mencionadas?), ellos manifiestan un bajo porcentaje de otros profesionales que no sea el psicólogo para cumplir con aquellas competencias. También al mencionar en la opción otros las instituciones mencionan a administradores y gerentes con una frecuencia de 1 cada uno, todavía siendo muy bajo el porcentaje.

Por lo visto el principal profesional que cumpliría con esos requisitos, es el psicólogo según los resultados obtenidos en la encuesta. Sabiendo esto, ahora se va a determinar las necesidades de formación con las cuales la institución necesita para con el profesional.

De las cuales se puede mencionar que dependiendo también de las competencias más altas, en el objetivo específico 2, se puede mencionar las siguientes competencias:

- **Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado:** Por lo visto el área de Salud Mental necesita de psicólogos que tengan la competencia de poder *comunicar* de forma adecuada, tienen la necesidad de contratar psicólogos que puedan brindar un alto nivel de *retroalimentación* a sus clientes. Funciones que cumplirían en el área (preg. 1 c)
  - Capacidades como intervención manejo psicológico del personal,
  - Manejo psicológico del personal,
  - Intervención en crisis,
  - Hospitalización
- **Habilidad de redactar informes acerca de los resultados, desarrollo e intervenciones:** las instituciones de Salud Mental requieren de psicólogos que tengan la *habilidad de redactar informes*, que el psicólogo tenga la formación para poder redactar el informe de manera clara y precisa.
- **Introducir servicio o producto y promover su uso adecuado por los clientes:** Aquellas instituciones requieren que el psicólogo tenga la formación para introducir un servicio que pueda aportar a las instituciones y promueva su uso. Funciones que cumplirían en el área (preg. 1 c)
  - También estar capacitado en *creación de proyectos*,
  - Toma de decisiones medio y administrativo
- **Evaluación del servicio con respecto a su utilidad, satisfacción, etc.:** Para la institución es importante que el psicólogo tenga la competencia de poder evaluar el servicio, por su utilidad y satisfacción al cliente. que tenga la preparación para *detectar posibles errores* para poder corregir e implementar.
- **Intervención directa orientada a la persona:** Para las instituciones el psicólogo debe poseer la vocación de servicio, para atender directamente al cliente. Funciones que cumplirían en el área (preg. 1 c)
  - Debe estar capacitado en servicio al cliente,
  - Solución de conflictos,
  - Atención cliente

Por ende requiere de *empatía* para poder comprender al cliente.

Para el **área alternativa**, la mayoría de instituciones mencionan requerir de un psicólogo para su institución, ya que no todas lo tienen. Aquellas instituciones mencionan una variedad de profesionales que podrían cumplir con las competencias mencionadas en la preg. 2. de las cuales se puede mencionar las siguientes en orden ascendente:

1. psicólogo industrial y administradores (frec. 3 c/u)
2. servidor social y psicólogo clínico (frec. 2 c/u)
3. administradores, marketing, Gerente administrativo (frec. 1 c/u)

Por lo que se puede apreciar una variedad de profesionales que requieren las instituciones alternativas. Pero sea cualquier profesional acorde con las expectativas de las empresas, ellas requieren de las siguientes competencias:

- **Diseñar un servicio de acuerdo a los requisitos y restricciones que se necesiten:** para las instituciones es importante el diseñar un serivicio que aporte para los requisitos del mismo, como mencionan en las preguntas abiertas son:
  - fortalecimiento institucional, porlo cual las institución necesitan que el profesional tenga las competencias de *crear un servicio* para la institución el cual permite fortalecer a la institución.
- **Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos:** Para las instituciones alternativas el profesional debe poseer las competencias de crear un plan para conseguir objetivos y como ellos manifiestan en la pregunta abierta, las funciones que requieren para el profesional son:
  - pruebas psicométricas,
  - evaluacion de desempeño,
  - plan de carrera.
- **Intervención directa orientada a la persona:** para estas instituciones tambien es importante tener un objetivo que mira hacia la persona, por lo que ellos manifiestan en la pregunta abierta mencionando que el análisis de talento humano y el trabajo con deportistas, y las capacidades que requieren son: empatía, conocer métodos de intervención, comprension etc.
- **La elaboración de informes:** las necesidades que requiere estas instituciones en este punto se refiere al *análisis, diagnóstico, y habilidades de comunicación* para poder elaborar un informe que tenga coherencia.

En el **área empresarial**, se puede ver que muchas instituciones consideran importante la contratación de un psicólogo para su institución, pero la realidad refleja que solo un bajo porcentaje de aquellas instituciones tienen uno. Al comparar las necesidades de competencias en la pregunta n. 2, la gran mayoría de las instituciones se inclina por el administrador de empresas, seguido del psicólogo e ingeniero comercial.

Relacionando las mayores necesidades que tienen las instituciones con las funciones que necesitan para su institución se puede encontrar lo siguiente:

- **Análisis de necesidades:** las empresas necesitan que el profesional, tenga una criterio de análisis para lo que las empresas necesitan , y dentro de este punto podemos recoger las siguientes funciones que mencionan en la preg. 1 c, como son:
  - análisis de flujo de comunicación,
  - análisis de procesos,
  - comportamientos,

por lo cual se requiere que el profesional tenga capacidad de *análisis y de diagnóstico*.

- **Establecimiento de objetivos:** para esta cualidad podemos relacionarlo con funciones que ellos mencionan como:
  - orientación,
  - análisis de flujos de comunicación,
  - plan de desarrollo,
  - desarrollo organizacional
- **Planificación de valoración:** para esta cualidad podemos relacionarlo con funciones que ellos mencionan como:
  - valoración de puestos,
  - formación,
  - plan de desarrollo,
  - analizar procesos
- **Medida de valoración:** para esta cualidad podemos relacionarlo con funciones que ellos mencionan como:
  - selección de personal,
  - orientación,
  - pruebas,
  - entrevistas,

Por lo cual se puede deducir que el profesional tenga la capacidad de *observación, diagnóstica, observar, orientar*.

- **Evaluación del producto:** para esta cualidad podemos relacionarlo con funciones que ellos mencionan como:
  - analizar procesos en la institución,
  - valoración de puestos,
  - análisis de comportamiento,
  - selección personal.

Para las **instituciones educativas**, los resultados reflejan una amplia inclinación por el psicólogo como el profesional que consideran que puede cumplir con las competencias mencionadas.

Las siguientes competencias son las de mayor aceptación y necesidad por parte de las instituciones, el cual nos va a llevar a conocer las necesidades de capacitación que las empresas requieren:

- **Análisis de necesidades:** para esta cualidad podemos relacionarlo con funciones que ellos mencionan como:
  - análisis psicológico,
  - diagnóstico,
  - asesoría pedagógica,

Por lo cual el profesional necesita de *criterio de análisis, observación*

- **Establecimiento de objetivos:** Para esta cualidad podemos relacionarlo con funciones que ellos mencionan como:
  - implementar programas de desarrollo,
  - diagnóstico,

Por lo que el profesional requiere de *orientación a objetivos, desarrollo de plan*

- **Elaboración de informes:** para esta cualidad podemos relacionarlo con funciones que ellos mencionan como test psicológicos, el cual podemos decir que el profesional debe tener *capacidad técnica y uso de métodos redaccion*.
- **Test del servicio o producto diseñado:** para esta cualidad podemos relacionarlo con funciones que ellos mencionan como test psicológicos, diagnóstico
- **Planificación de intervencion:** Para esta cualidad podemos relacionarlo con funciones que ellos mencionan como
  - rehabilitación,
  - asesoría psicológica,
  - análisis psicológico,
  - tutorías y orientación,

Por lo que podemos decir que el psicólogo debe poseer capacidades como *conocedor planes de intervención, métodos de diagnóstico*

## CONCLUSIONES

### ***Para conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador.***

Para las instituciones de **salud mental** dentro del objetivo específico planteado, se considera como *muy necesaria* la incorporación de psicólogos en el campo laboral del Ecuador. Para resumir:

- La importancia de contratar un psicólogo para la mayoría de las instituciones
- Múltiples razones manifestadas para su contratación
- Las empresas reconocen las necesidades de competencias para su instituciones, señalando *fundamental, muy necesario y necesaria* en su mayoría de items
- Reconocimiento al psicólogo como dueño de las competencias que la empresa necesita

En las instituciones **alternativas** dentro de este objetivo específico planteado, se considera como *necesaria* la incorporación de psicólogos en el campo laboral del Ecuador, pero no llegando a ser *fundamental* ni *muy necesaria* para los ojos de las instituciones investigadas. Para resumirlo:

- Es importante para las instituciones contar con un psicólogo en el establecimiento.
- Las instituciones no señalan mayor cantidad de literales justificando plenamente su contratación.
- Las empresas reconocen las necesidades de competencias para su instituciones, señalando *muy necesario y necesaria* en su mayoría de items.
- Reconocimiento al psicólogo como principal exponente de competencias señaladas, seguido de administradores

Instituciones **empresariales** dentro de este objetivo específico planteado, se considera como *necesaria* la incorporación de psicólogos en el campo laboral del Ecuador, pero no llegando a ser *fundamental* ni *muy necesaria* para los ojos de las instituciones investigadas. Para resumirlo:

- Es importante para las instituciones contar con un psicólogo en el establecimiento
- El número de literales de competencias señalados por las instituciones encuestadas es muy bajo
- Las empresas reconocen las necesidades de competencias para su instituciones, señalando *muy necesario y necesaria* en todos los items
- El profesional que se percibe como principal competente para aquellas cualidades es el administrador de empresas seguido por el psicólogo y el ingeniero comercial

Para las instituciones **educativas** dentro de este objetivo específico planteado, se considera como *fundamental* la incorporación de psicólogos en el campo laboral del Ecuador, ya que por naturaleza del área se vuelve imprescindible su presencia. Para resumirlo:

- V. Es importante para las instituciones contar con un psicólogo en el establecimiento
- VI. Las instituciones señalan gran cantidad de literales justificando plenamente su contratación.

- VII. Las empresas reconocen las necesidades de competencias para sus instituciones, señalando *fundamentales y muy necesario* en su mayoría de ítems, con mayor porcentaje en la primera
- VIII. Reconocimiento al psicólogo como principal exponente de competencias señaladas, seguido de orientadores y mas abajo profesores

### **Para conocer competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos**

Para las siguientes conclusiones se ha resumido las 5 mas altas competencias por cada área, donde se puede destacar las siguientes:

#### ***Salud Mental***

- Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado
- Habilidad de redactar informes acerca de los resultados , desarrollo e intervenciones,
- Introducir servicio o producto y promover su uso adecuado por los clientes,
- Evaluación del servicio con respecto a su utilidad, satisfacción, etc.
- Intervención directa orientada a la persona

#### **Alternativa**

- Diseñar un servicio de acuerdo a los requisitos y restricciones que se necesiten
- Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
- La intervención directa orientada a la persona
- Elaboración de informes
- Análisis de acuerdo con el plan de evaluación

#### **Empresarial**

- Análisis de necesidades
- Establecimiento de objetivos
- Planificación de valoración
- Medida de valoración
- Evaluación del producto

#### **Educativas**

- Análisis de necesidades
- Establecimiento de objetivos
- Elaboración de informes
- Test del servicio o producto diseñado
- Planificación de intervención

## Para la **detección de nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo**

### **Salud Mental**

- Podemos ver que en esta área, los psicólogos sí están ocupando sus nichos reales de trabajo
- Existe una **apertura bastante alta** para la inserción laboral en lo que tiene que ver con el psicólogo clínico, gracias a las manifestaciones realizadas en las encuestas, encontrando razones del porqué su contratación, su importancia y sus competencias.

### **Alternativos**

- Para esta área, podemos interpretar que existe la posibilidad que el psicólogo no se encuentre ocupando su real nicho de trabajo, lo cual puede ser que sea reemplazado por servidores sociales, administradores y perfiles de marketing
- Podemos mencionar en este punto la institución que mayor apertura dio al psicólogo es el área cultura, ellos manifestaron mayor apertura al psicólogo, pues contestaron mayor cantidad de respuestas, seguido del área deportiva.
- Por lo cual podemos manifestar que para el área alternativa existe **un nivel medio** de aceptación para el psicólogo, por lo tanto no existe una gran apertura para la inserción laboral del psicólogo.

### **Empresariales**

Podemos interpretar que debe haber otros profesionales que estén ocupando los nichos laborales del psicólogo, ya que existe un muy bajo promedio de profesionales laborando en aquellas instituciones con respecto al tamaño de las instituciones, por lo que se interpreta que existe una gran cantidad de nichos laborales a nivel empresarial que se encuentran ocupados por otros profesionales, al parecer reemplazados por administradores de empresas e ingenieros comerciales.

- Con estos datos obtenidos, podemos decir que las empresas u organizaciones se interesan por muchas competencias, pero consideran que el perfil profesional del administrador de empresas es más opciónado para ocupar tal puesto, seguido en segundo lugar al psicólogo y muy cerca al ingeniero comercial. Por lo que podemos concluir que para el área empresarial la apertura que le dan a la inserción laboral al psicólogo se encuentra en un **nivel medio**, ya que al psicólogo se le puede considerar no muy necesaria, inclusive ser reemplazable.

### **Educativas**

- Para esta área, se puede apreciar que el psicólogo se encuentra ocupando su nicho real de trabajo, y que no existe ningún profesional que lo pueda reemplazar en tales tareas.
- Se puede interpretar que a nivel educativo existe un **nivel alto** de apertura que dan estas instituciones para la inserción laboral del psicólogo, pues existe un alto porcentaje de cualidades y requerimientos que solo el psicólogo los puede cumplir.
- Incluso de lo manifestado por un directivo en la institución educativa, la institución requiere reclutar psicólogos clínicos para su institución, ya que tal profesional puede aportar en muchos otros aspectos que el psicólogo educativo no puede.

***Para conocer necesidades de formación detectadas por las instituciones para los psicólogos.***

Para ver las necesidades de formación, fue necesaria ver cuáles fueron las mayores requerimientos que tuvo cada área y compararle con cada función que ellos manifestaron que necesitaban que el profesional realizara en su área de trabajo. por lo que podemos mencionar las siguientes necesidades de formación para cada área:

***Salud Mental (Psicólogo clínico)***

- Comunicación
- Retroalimentación
- Habilidad de redactar
- Creacion de proyectos, toma de decisiones medio y administrativo
- Detectar posibles errores
- Empatía

***Alternativas (Psicólogos, administradores de empresas)***

- Crear un servicio
- Pruebas psicométricas
- Evaluacion de desempeño
- Plan de carrera
- Empatía, conocer métodos de
- Intervención, comprension
- Diagnóstico, y habilidades de comunicación

***Empresarial (administradores de empresas, psicólogos e ingenieros comerciales)***

- análisis y de diagnóstico
- análisis de flujos, comunicación
- orientación al futuro
- planificación
- observación, diagnostica, obervar
- orientar

***Educativa (psicólogos)***

- Criterio de análisis, observación
- Orientación a objetivos, desarrollo de plan
- Técnica y uso de métodos redaccion
- Capacidad
- Conocedor de planes de intervención, métodos de diagnóstico

## RECOMENDACIONES

EL proyecto “Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: clínicos, empresariales e educativo, en el Ecuador”, es un proyecto interesante ya que permite detectar las reales necesidades de la institución, pues las universidades deben ir de la mano con el progreso de la institución y caminar juntos para el bien empresarial y a nivel de país.

A continuación detallo algunas recomendaciones para que en un futuro se obtenga un proyecto con resultados más precisos.

En el campo investigativo (de campo):

- Considero que la distribución de encuestas por alumnos y ciudades no fue distribuido muy homogéneamente, pues existieron muchas repeticiones de instituciones encuestadas, especialmente en la ciudad de Quito, y por ende se perdió oportunidad de encuestar a otras empresas. Considero que se debió repartir empresas por secciones o zonas, ya que las ciudades encuestadas en su mayoría fueron de Quito, pero el proyecto es a nivel nacional, y ciudades de importancia como Cuenca, no fue abarcada como debería ser.
- En el transcurso de la investigación hubo una incertidumbre por parte de los alumnos, antes de escoger una institución para realizar la encuesta, pues no se sabía a ciencia cierta si ya fue escogida por otro alumno. Por ende hubo mucha pérdida de tiempo. Se debió establecer una lista oficial de empresas ya escogidas
- Hubo confusión acerca a quién exactamente encuestar dentro de la institución, algunos alumnos, se pudo dar el caso que algún alumno por la premura de ganar una institución, encuestaba a la persona errada, pues los resultados pueden variar dependiendo a quien se encueste.

A nivel teórico:

- Considero que la pregunta número uno (“*Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?*”), se debió colocarlo, después de la pregunta n.2 (competencias), ya que al mencionar un psicólogo, antes de las competencias de la pregunta 2, le da pauta para pensar en el psicólogo como primera opción al contestar la pregunta 3 (“*Qué profesional cree usted que podría cumplir con las competencias antes señaladas?*”), pues creo que no se debe influir en la respuesta del encuestado.
- Considero que algunas descripciones de las competencias en la pregunta n. 2, no fueron suficientemente claras, se debió poner más ejemplos para su ayuda y hacerlo más entendible.

**BIBLIOGRAFÍA:**

- Aragón Sánchez A., Fernandez Alles M.L., Martín Alcazar F., Sanchez Marín G., Sanz Valle R., Valle Cabrera R.J. (2004), *La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*, 2ª edición.
- Paul M. Muchinsky, (2007), *Psicología Aplicada al trabajo*, Cengage learning 8ª edición,
- Geovanna Valenti, Monica Casalet, Dante Avaro, *Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo*, Modulo 2, Mexico, 2008. Disponible en Internet: [http://books.google.com.ec/books?id=cZTATz\\_EupMC&printsec=frontcover&dq=%E2%80%A2%09Instituciones,+sociedad+del+conocimiento+y+mundo+del+trabajo&hl=es&ei=cf5zTpKiF8rdgQeAy\\_XmDA&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=cZTATz_EupMC&printsec=frontcover&dq=%E2%80%A2%09Instituciones,+sociedad+del+conocimiento+y+mundo+del+trabajo&hl=es&ei=cf5zTpKiF8rdgQeAy_XmDA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false)
- Oswaldo Orellana M., Lupe García A., Cesar Sarria., Jose Morocho, E. Herrera F., Marina Salazar, Elisa Yanac, Jorge Rivera, Lidia Sotelo, Noemi Sotelo, *Perfil profesional de competencias del psicólogo San Marqino*, facultad de psicología, Universidad Mayor de San Marcos, Vol. 10 n.2 Perú 2011. Disponible en Internet: <http://www.unmsm.edu.pe/occaa/articulos/competencias.pdf>
- Andrea Herrera Cabezas, María Fernanda Restrepo, Ana Fernanda Uribe, Claudia Natalia López, *Competencias académicas y profesionales del psicólogo*, REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA - Vol. 5, No 2, 2009 Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia, 2009, Disponible en Internet: [http://www.usta.edu.co/otras\\_pag/revistas/diversitas/doc\\_pdf/diversitas\\_9/vol.5no.2/articulo\\_3.pdf](http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_9/vol.5no.2/articulo_3.pdf)
- Alejandro Castro Solano, *Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales*. Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines, Buenos Aires, 2004 disponible en internet: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/180/18021201.pdf>
- *Gestión por competencia*, autor Luis Sagi Vela Grande, Madrid 2004, disponible en internet: [http://books.google.com.ec/books?id=H4eZvRMWVcUC&pg=PA198&dq=Gesti%C3%B3n+por+competencia,+autor+Luis+Sagi&hl=es&ei=UAZ0Tu33NYTVgQfV6PD-DA&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=H4eZvRMWVcUC&pg=PA198&dq=Gesti%C3%B3n+por+competencia,+autor+Luis+Sagi&hl=es&ei=UAZ0Tu33NYTVgQfV6PD-DA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false)
- Carolina Estay Ortega / Prof: Loreto Marchant, *Gestión por Competencias, un Desafío y una Necesidad*, disponible en internet: <http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/11.htm>
- Ampar Escamilla, *las competencias básicas*, Amparo Escamilla, Barcelona, 1ra edición 2008, disponible en internet: <http://books.google.com.ec/books?id=24QuEvBI3sMC&printsec=frontcover&dq=LAS+COM+PETENCIAS+BASICAS&hl=es&ei=oQh0TpXULNHPgAexl->

zhDA&sa=X&oi=book\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false

- Rene Pedroza Flores, Guadalupe Villalobos Monroy, Manuel de Jesus Morales , La inserción laboral y trayectorias vitales del egresado de psicología, 2007, Toluca México, Colección pensamiento universitario 5. disponible en internet:  
[http://books.google.com.ec/books?id=gUBeQoH9C1YC&pg=PA4&dq=o%09La+inserci%C3%B3n+laboral+y+trayectorias+vitales+del+egresado+de+psicolog%C3%ADa&hl=es&ei=mgI0Tv7yPMXYgAfGoeHCDA&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&sqi=2&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=gUBeQoH9C1YC&pg=PA4&dq=o%09La+inserci%C3%B3n+laboral+y+trayectorias+vitales+del+egresado+de+psicolog%C3%ADa&hl=es&ei=mgI0Tv7yPMXYgAfGoeHCDA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&sqi=2&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false)

**ANEXOS**