



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

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE PSICOLOGIA

*“IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS
PSICOLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS
AMBITOS DE SALUD MENTAL, EMPRESARIAL Y EDUCATIVO EN EL
ECUADOR*

**Investigación Previa a la
Obtención del Título de
Licenciado en Psicología**

Autor: José Gilberto Ariza Rueda

Director de Tesis: Lic. Julio Cesar Alvarado Chamba

Tutor de Tesis: Mg Alicia Costa

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL. QUITO.

QUITO- ECUADOR

Mayo – Octubre de 2011

CERTIFICACION

Magíster Alicia Costa Aguirre

TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de trabajo de fin de carrera, que se ajusta a la norma establecida por la escuela de Psicología, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Loja, de del 2011

ACTA DE CESION DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo, José Gilberto Ariza Rueda 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 acerca de la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis/ trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

José Gilberto Ariza Rueda

C.I.# 1709476954

AUTORIA

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

José Gilberto Ariza Rueda
C.I. # 170947695-4

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja por permitirme ser participe del maravilloso círculo de alumnos, ahora profesionales, quienes hemos recibido de su parte una instrucción no solo académica sino moral y humanística, y que hemos asimilado a lo largo de nuestra carrera conocimientos fundamentales que elevan nuestra calidad humana.

Agradezco a todos los profesores que durante mi vida universitaria han estado junto a mí, transmitiéndome sus conocimientos, compartiéndome sus experiencias y brindándome un ejemplo a seguir.

Agradezco a mi Tutora: Magíster Alicia Costa Aguirre, quien ha sabido guiarme a lo largo de este proyecto y ha tenido la paciencia necesaria para lograr que culminemos con éxito la presente tesis.

Igualmente agradezco a los Directores del Programa de Graduación de la Escuela de Psicología : Licenciado Pablo Galarza y Licenciado Julio Alvarado por los conocimientos y la experiencia compartida con el efectivo planteamiento y contextualización del tema de esta tesis , que me ha permitido comprometerme mas y profundizar en mi proyecto personal.

DEDICATORIA

A mi esposa Eliana, a mis hijas, a mi Madre, este proyecto no habría podido surgir sin su comprensión y constante apoyo, muestra de su generosidad y amor.

A mi padre, que a su manera siempre ha querido lo mejor para nosotros, a mi familia toda que siempre ha estado pendiente de mi circunstancias

A la vida toda, en todas sus manifestaciones, brillos y oscuridades, que me motiva cada amanecer a continuar buscando la verdad y compartirla consensuadamente.

INDICE

Carátula o portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Índice	vii
Resumen	1
Introducción	2
CAPITULO I	
1.- EL TRABAJO	4
1.1 Visión social y económica del trabajo	4
1.2. La inserción laboral	5
1.3 La Organización	6
1.4 Tipos de Organización	10
CAPITULO II	
2.- COMPETENCIAS	14
2.1 Que son las competencias	16
2.2 Las competencias en la organización	18
2.3 Tipos de competencias	19
2.4 Gestión por competencias	25
CAPITULO III	
3.- EL PSICOLOGO Y SUS NICHOS LABORALES	28
3.1 El Psicólogo	28
3.2 Su formación: Clínica, Educativa, Organizacional.	29
3.3 Competencias adquiridas académicamente.	32
3.4 Nichos laborales actuales y futuros.	34
4.- METODOLOGIA	36
4.1 Diseño de investigación	36
4.2 Preguntas de investigación	36
4.3 Instrumento	37
4.4 Recolección de Datos	38
5.- RESULTADOS OBTENIDOS	39

6.-	DISCUSION DE RESULTADOS	94
7.-	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
8.-	BIBLIOGRAFIA	108
9.-	ANEXOS	111

RESUMEN

El presente trabajo es el resultado de una investigación realizada por los egresados de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja para determinar las competencias laborales exigidas en el Ecuador a los Psicólogos en el medio laboral actual. Participaron 35 instituciones de las áreas de Salud mental, educativa, empresarial y alternativa quienes a través de un instrumento diagnóstico, basado en las competencias levantadas por la EuroPsy (2010), calificaron estas competencias profesionales que se le demandan a los psicólogos. Según los datos encontrados, la formación de los psicólogos basada en competencias, implica el conocimiento de principios psicológicos fundamentales y herramientas tecnológicas, habilidades obligatorias que facilitan el trabajo en las condiciones actuales, y ciertas actitudes y aptitudes que muestren la iniciativa y creatividad, además de la calidad humana y ética del profesional de la psicología.

Mediante esta investigación conocimos algunas características de las instituciones evaluadas y su posición frente a la necesidad de contar con un psicólogo en su organización. Para el procesamiento de los datos recogidos se hizo un análisis cuantitativo y cualitativo utilizando una metodología exploratoria, descriptiva, no experimental y transeccional. Se consultaron sobre 20 competencias básicas, los resultados cuantitativos se exponen a través de tablas y gráficos para, a partir de allí, describir las competencias más puntuadas, diferentes según los fines específicos, en cada área en cuestión. Encontramos, además, que el sector educativo y el sector salud mental son los que más apertura brindan al psicólogo para la inserción laboral, mientras que en el sector empresarial son reemplazados, todavía por otros perfiles profesionales más relacionados con los resultados cuantitativos. El sector alternativo (social) recién está siendo impulsado, pero tiene enormes proyecciones como empleador público y comunitario.

Es de esperar que se realicen nuevas investigaciones que nos permitan seguir profundizando en el tema de manera tal que el conocimiento pertinente de las competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos nos ayuden a su inserción laboral efectiva .

INTRODUCCIÓN

En este nuevo contexto caracterizado por una estructura económica y social, en la que el conocimiento ha substituido al trabajo, a las materias primas y al capital como fuente más importante de la productividad, crecimiento y desigualdades sociales (Drucker, 1994) se hace fundamental formar, desarrollar, potenciar el capital humano si se desea garantizar la perduración de las organizaciones. Bajo esta nueva concepción, el psicólogo posee un perfil más que adecuado para adquirir un nuevo papel imprescindible en las organizaciones

El objetivo fundamental de este trabajo es aportar en la identificación de las competencias profesionales que, en el ámbito laboral, clínico y educativo, requieren actualmente las instituciones del Ecuador de los psicólogos y en descubrir cuales podrían ser los nichos de mercado actuales no cubiertos, y futuros por cubrir, para lo cual trataremos de responder a las siguientes interrogantes:

- 1.- ¿Existe necesidad de los psicólogos en las instituciones del Ecuador?
- 2.- ¿Cuáles son las competencias de los psicólogos requeridas actualmente por las instituciones del Ecuador?
- 3.- ¿Cuáles son los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral de los psicólogos en el Ecuador?
- 4.- ¿Detectar las necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos en el Ecuador?

La inserción laboral de los psicólogos es una preocupación constante de la sociedad a nivel mundial para lo cual se han iniciado procesos que permitan responder adecuadamente y eficientemente a las exigencias reales de las instituciones donde se necesita el aporte del psicólogo, además de investigar y difundir acerca del rol, funciones y tareas de los psicólogos que no están siendo aprovechadas por las organizaciones sociales, generalmente por desconocimiento, falta de recursos o errores administrativos. Entre estos esfuerzos tenemos a la UNESCO (J. Delors, 2008), EuroPsy (2007) que cubre toda Europa, estudios importantes en Argentina (Castro S., 2004), Colombia (Uribe, Barona, Aristizabal y López, 2009), Brasil (ANPEPP), México (Castañeda F., 2004), etc. y en nuestro país con la iniciativa de la

UTPL (“Rol del psicólogo del siglo XXI”. 2004) y del ministerio de Educación (Plan estratégico, 2009, currículo basado en competencias y programas de la SENACYT)

Una de las grandes paradojas de nuestro tiempo es el desempleo a la vez que la queja constante de la falta de personal calificado de parte de las instituciones públicas y privadas, esto es profesionales con las competencias adecuadas para el desarrollo de roles, funciones y tareas cada vez más complejos y cambiantes, es por ello que la Escuela de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja decidió impulsar este programa de investigación nacional que permita la adecuación de las competencias básicas académicas a los requerimientos reales y potenciales de la sociedad ecuatoriana en los momentos críticos de cambio de época que vive el mundo y nuestro país.

Con este fin el CEP (Centro de Educación y Psicología) planteo el presente proyecto de investigación para todos sus egresados del presente periodo lectivo, lo que le da el carácter de nacional y multicultural, basado en un diseño de investigación no experimental, transversal, exploratorio, descriptivo y con datos cualitativos y cuantitativos, con un instrumento central de recopilación de datos : “ Instrumento de diagnóstico de las competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”, basado en las competencias levantadas por la EuroPsy, para ser aplicado en una población de 35 instituciones locales: 10 Educativas, 10 de Salud Mental, 10 empresariales y 5 alternativas en las personas de sus directivos o responsables del área de Recursos humanos, DOBEI o contratación de personal.

El procesamiento de los datos permitió obtener porcentajes y frecuencias, necesarios para el análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos. La presente investigación fue desarrollada en la ciudad de Quito, el área del valle de los chillos de la misma ciudad y unos pocos en el vecino cantón Rumiñahui, lugar donde se encuentra el centro universitario.

El desarrollo de la presente tesis inicia desde la visión social y económica del trabajo, la evolución de las organizaciones ,de la inserción laboral en las mismas hasta el actual auge de la educación y gestión por competencias, su incidencia en las organizaciones actuales, su diversificación, validación y estructuramiento como herramienta potencializadora de las organizaciones en el cambiante y cada vez más complejo mercado y mundo social, en el que los psicólogos en todas sus múltiples e innovadoras especializaciones deberán encontrar, definir y desarrollar, junto a su entorno académico y laboral, las competencias necesarias para cumplir su papel eficiente y efectivamente.

MARCO TEÓRICO

1.- EL TRABAJO

“El trabajo es la fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en Economía Política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de los materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.” (Engels. 1876. P.12)

El trabajo es, sin lugar a dudas, el aspecto más importante de la sociedad humana, esto porque relaciona todas las esferas del ser con las del quehacer humano. El trabajo dignifica, enseña, crea un vínculo entre las personas, la sociedad que nos hace sentir participes y útiles, es la fuente socialmente aceptable de riqueza y prosperidad, aglutina colectividades, en fin, es la base real de todas las culturas.

1.1.-VISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL TRABAJO.

El instinto natural de sobrevivencia nos impulsa a buscar condiciones que garanticen la vida, en esa lucha somos una especie que aprovecho al máximo la ventaja comparativa de su inteligencia particular, que nos ha colocado como la especie dominante en el planeta Tierra. La existencia del ser humano tiene unos 6 millones de años, desde que era un Australopitecos, más simiesco que humano, pero que ya mostraba algunas características humanas, más tarde, se desarrollaron los primeros homínidos, con un cerebro de mayor tamaño que el de los simios más grandes de la época y con la habilidad para fabricar herramientas (www.biocab.org/evolution).

Los humanos heredamos de nuestros primos homínidos toda su carga instintiva: vivir en manadas para protegernos mejor, cazar en grupos, el instinto de luchar o huir, etc., distinguiéndonos de ellos por el tamaño, cada vez mayor, del cerebro, la habilidad y transformación de la manos y las herramientas cada vez mas especializadas, el desarrollo del lenguaje y su acumulación, esto es la escritura, lo que origino La

Cultura, como un producto del trabajo espontáneo, el mismo que poco a poco evoluciono a formas mas elaboradas desde la recolección y la caza pasando por la horticultura, el pastoreo, y el paso fundamental de la agricultura que significo dominar, de cierta forma las leyes de la naturaleza, hasta la Revolución Industrial, en la que el hombre aumento su capacidad de dominar las fuerzas naturales.

El ser humano fue construido por su trabajo y su efecto incesante sobre el desarrollo de la motricidad fina, el lenguaje, la adaptación alimenticia, el desarrollo de la corteza cerebral y todos los cambios de la funciones de neurocontrol cerebral. En definitiva, el trabajo sigue constituyendo uno de los nexos principales entre las metas individuales y los objetivos colectivos, de ahí su importancia para la comprensión de las sociedades contemporáneas. Podemos considerar que el trabajo en su dimensión económica es el medio principal a través del cual la persona se relaciona con la sociedad y su entorno, contribuyendo al mantenimiento de las mismas, en una simbiosis que garantiza la supervivencia de todos.

Hoy en día, en la era del conocimiento, el elemento diferenciador de las Organizaciones, así como su competitividad, lo constituyen los individuos que la Componen. De este modo, el capital humano se convierte en el activo más valioso Que posee una organización, destacándose por sobre los activos físicos y Financieros, e incluso por sobre los demás intangibles.

1.2.- LA INSERCIÓN LABORAL.

Todas las representaciones que se tienen del trabajo han dependido de la construcción histórica del pensamiento social y los pensadores fundantes de la teoría social han propiciado el posterior análisis de la sociología del trabajo, que como disciplina ha permitido el estudio del mundo del trabajo y de cómo las transformaciones económicas y sociales han incidido en generar cambios profundos en los modos de producción históricamente concebidos hasta llegar a la noción de la globalización, y de cómo este proceso de interconexión ha afectado el trabajo en sus distintas dimensiones, de allí la importancia que se le concede al trabajo como hecho fundamental de la acción humana y de la vida del hombre; que ha permitido el alcance de premisas como el orden y el progreso basado en el desarrollo industrial y tecnológico y en los avances más significativos de la ciencia en diversos campos,

observándose los aspectos críticos de la modernidad y las nociones de crisis de la posmodernidad donde el trabajo ha pasado de ser un elemento central hasta perder identidad como sujeto, llegándose a debatir planteamientos: como el fin del trabajo, el fin del empleo, y todo un contexto de fenómenos que están sobre la palestra de discusión: flexibilización de la producción, externalización, precariedad en las condiciones de trabajo, la tercerización, la informalidad, la orientación productiva hacia el sector servicios, entre otros aspectos de suma relevancia. Debe entenderse entonces, que la simbolización que se tiene del trabajo se asienta en un conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo, existe, pues, una cultura del trabajo global, pero también una particular de cada contexto histórico y social.

Las competencias adquiridas por los profesionales terminan siendo factores primordiales en la actualidad para la inserción laboral, pueden cambiar en las organizaciones de acuerdo a los requerimientos específicos del puesto, departamento o función, será necesario, pues, identificar cuales son estas competencias para los psicólogos, a partir de las necesidades de las instituciones locales, y obrar los cambios necesarios en todo el sistema formativo y profesional, desde la educación inicial hasta la inserción socio-laboral, cambios ya iniciados por otras regiones como Europa (www.europsy.cop.es) desde hace algunos años y que esta siendo implementada en regiones cercanas como México (www.conocer.gob.mx), Brasil (www.senai.br) y con similares iniciativas en Chile, Argentina, etc. y en Ecuador con un proceso incipiente a través de la SENACYT (www.senescyt.gob.ec).

1.3.- LA ORGANIZACIÓN.

La organización es una acción conciente, coordinada, de dos o más personas, o de dos o más grupos, para conseguir un fin común, la historia de la humanidad podría trazarse a través del desarrollo de las organizaciones sociales. Las primeras organizaciones fueron la familia y pequeñas tribus nómadas; luego se establecieron las villas permanentes y las comunidades tribales. Más tarde se crearon el sistema feudal y las naciones. Esta evolución de las organizaciones se ha acelerado en los últimos años. Durante el siglo pasado se han producido cambios dramáticos en este campo. La sociedad se ha transformado desde una forma predominante agraria, donde la familia, los pequeños grupos informales y las pequeñas comunidades eran

importantes, a otra de tipo industrial, caracterizada por el surgimiento de grandes organizaciones formales.

En todas las sociedades encontramos alguna forma de organización social o sea, una red de relaciones sociales y un conjunto de creencias, normas y valores compartidos. En contraste con la organización social que surge de los procesos de interacción que se dan siempre que los hombres vivan juntos (informal), existen otros tipos de organizaciones que son creadas por el hombre para satisfacer algún objetivo o necesidad (formal).

La sociedad ha diseñado formas organizativas para coordinar las actividades de muchas personas y para crear incentivos y motivar la participación dentro de las mismas. Por ejemplo los intereses de los negocios se centran en la producción de bienes que puedan venderse a fin de obtener una ganancia. Los obreros se organizan en sindicatos a fin de mejorar su posición en las negociaciones con la patronal. En ambos casos las metas a lograrse, las reglas que los miembros de estas organizaciones deben seguir y la estructura de prestigio que define las relaciones entre ellos no han surgido de una manera espontánea, sino que han sido diseñadas de antemano a fin de guiar la interacción y las actividades. Puesto que estas organizaciones han sido establecidas formalmente y por razones específicas, planificadas con el fin de lograr metas concretas, las podremos llamar Organizaciones complejas

A pesar de la existencia de una organización racional, dentro de las empresas u organizaciones complejas existen organizaciones informales. Los grupos que conforman la organización como todo grupo social desarrollan sus propias prácticas, valores, normas y relaciones sociales en la medida en que sus miembros interactúan. Muchos factores diferentes a la organización racional o formal de la empresa influyen las relaciones sociales, tales como las características sociales de los individuos, sus habilidades, educación, su capacidad de adaptación, etc. Las organizaciones informales dentro de las organizaciones formales, se desarrollan en respuesta a las oportunidades creadas y los problemas que surgen del medio que las rodea. La organización formal es parte del medio de las organizaciones informales. Al referirnos a las organizaciones formales, tenemos que tomar en consideración los grupos informales que se forman dentro de ella. El término organización informal no se

refiere a todos los tipos de relaciones sociales (familia, grupo de amigos), sino aquellos que surgen dentro del marco de una organización formalmente establecida.

La estructura formal de la organización está representada por las reglas, regulaciones y condiciones formalmente reconocidas que determinan los roles o papeles sociales de sus miembros. La estructura formal de la organización se caracteriza por:

- .-patrones de comunicación establecidos
- .-aplicación formal de disciplina,
- .-asignación de tareas y responsabilidades especializadas y específicas,
- .- líneas de autoridad reconocidas,

Las organizaciones formales son grupos concretos de individuos y no sistemas y valores, que coordinan sus esfuerzos para alcanzar determinadas metas muy bien definidas

En la Economía Industrial, las tendencias en las organizaciones tenían que ver con:

Cambio sucesivo

Relación con el entorno: gestión del mismo según sus necesidades.

Cantidad.

Flexibilidad.

Tecnología.

Dinero y bienes físicos.

Propiedad exclusiva y control.

En la economía del conocimiento, las tendencias en los negocios tienen que ver con:

Transformación permanente.

Relación con el entorno: adaptación al mismo.

Calidad.

Agilidad.

Contenidos.

Tiempo e información.

Propiedad participativa y cooperación.

En la era donde el pensamiento y la formación son claves para la creación de conocimiento, el capital intelectual de la empresa consta de dos dimensiones:

Capital Humano.

Capital Estructural.

En el Capital Humano se incluyen todas las capacidades individuales, los conocimientos y destrezas de los empleados. Este conjunto de valores, que son

provistos directamente por todos los empleados, inclusive directivos y CEO, juegan un papel preponderante en todas las organizaciones. En la Era del Conocimiento es vital que fluya el conocimiento en todas direcciones, a fin de alentar la creatividad y brindar herramientas intelectuales para el desempeño diario.

Por Capital Estructural se entiende el conjunto de los equipos, programas, bases de datos, patentes, marcas y estructura organizacional. El capital estructural también incluye las relaciones con los clientes.

El Capital Intelectual es la suma del capital humano y el capital estructural. El intelectual ha existido siempre, pero recién en los últimos años se ha empezado a considerar como un valor agregado no empírico que se trata de medir por medios tradicionales: cómo mejora la productividad, o la participación en el mercado o cómo lo gestiona la competencia. El argumento a favor de establecer una nueva manera de medir el valor institucional es poderoso.

Los Recursos Humanos cumplen un papel clave en otorgar valor a las organizaciones, si la mayor parte del valor de las organizaciones se encuentran en el capital intelectual, los recursos humanos influyen en la circulación de ideas e información, la satisfacción del cliente, el manejo de bases de datos y programas de la organización que forman parte del capital estructural.

Martha Alles usa aquí la palabra administración de los recursos humanos en el sentido amplio del término; diciendo que: no nos estamos refiriendo a los aspectos administrativos del área sino a la acción de administrar, en su primera acepción: "gobernar, regir aplicar". Por lo tanto, administración de los recursos humanos se dirige a un manejo integral de estos, a su gobierno (M. Alles, 2006, p. 132).

Implica diferentes funciones desde el inicio hasta el final de una relación laboral:

Reclutar y seleccionar empleados.

Mantener la relación legal/ contractual: llevar un control sistematizado, pagar salarios.

Capacitar y entrenar.

Desarrollar sus carreras/ evaluar su desempeño.

Decidir compensaciones: es decir vigilar la correcta paga.

Cuidar la higiene y seguridad del empleado.

Despedir empleados.

El primer elemento que nos dirá cómo piensa una organización con respecto a sus propios recursos humanos, es la ubicación que tiene esta área en la estructura. Si tiene un "jefe de personal" que reporta al gerente administrativo, indica que la empresa

solo se ocupa de liquidar los sueldos de sus empleados y otros temas de índole administrativa. Si, por el contrario, tiene un área con un gerente del mismo nivel que el comercial, el industrial o el de operaciones, que reporta al gerente general, nos encontramos con señales claras de que se trata de una organización que valora y cuida a sus recursos humanos. Martha Alles dice que las firmas deberán enfrentar numerosos desafíos en un contexto altamente competitivo. La única "herramienta" diferenciadora con la que cuentan son sus recursos humanos.

Si esta visión de la problemática del siglo XXI es compartida con la dirección de la empresa, entonces será posible que los gerentes operativos, en conjunto con el área de Recursos Humanos puedan crear ese clima, juntos deben dedicar tiempo y esfuerzos a la capacitación y entrenamiento de la organización para lograr recursos humanos estratégicos que creen la diferencia con las empresas de la competencia.

De este modo es imprescindible vincular las prácticas de recursos humanos con la estrategia empresarial creando valor para la compañía.

La estrategia de recursos humanos intenta agregar valor a la empresa y define la Visión, la Misión y las prioridades de la función de recursos humanos.

La organización de recursos humanos diagnostica y mejora la función de su área para aportar servicios a la empresa. Crea un proceso que asegura que las estrategias de recursos humanos se concreten.

Hasta hace unos años la principal preocupación de un gerente de recursos humanos se centraba en resolver problemas gremiales, en forma casi excluyente. Hoy, además de tener bien cubiertos estos frentes, se le exigen muchas otras prioridades:

Unos de los desafíos más importantes en las organizaciones en los últimos años es que su personal esté motivado y participe activamente en el negocio. Esto es necesario porque el cliente se convirtió en una persona fundamental para la organización y por eso es importante que todos se involucren y conozcan el negocio para lograr satisfacerlo. Este criterio es valido para todo tipo de organizaciones.

1.4.- TIPOS DE ORGANIZACIÓN.

Las organizaciones no son fenómenos distantes, impersonales; ellas están inexorablemente entrelazadas con nuestra vida cotidiana. Están en todas partes y a todos nos afectan. Ellas proporcionan bienes y servicios que las personas usan. Todos somos miembros de una sociedad organizacional: personas que cooperan en grupos

para alcanzar diversos objetivos. Las actividades militares y religiosas fueron las primeras que se convirtieron en organizaciones formales. Desarrollaron sistemas muy elaborados que han permanecido hasta el presente, con algunas modificaciones. El gobierno, el comercio y la educación son otras esferas de actividades que han desarrollado organizaciones formales para el logro de tareas específicas.

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, tomaremos la definición de Chiavenato (2006) sobre los principales tipos de organizaciones —clasificados según sus objetivos, estructura y características principales se dividen en:

- ❖ Organizaciones Según Sus Fines.- Es decir, según el principal motivo que tienen para realizar sus actividades. Estas se dividen en:
 - ❖ Organizaciones con fines de lucro: Llamadas empresas, tienen como uno de sus principales fines (si no es el único) generar una determinada ganancia o utilidad para su(s) propietario(s) y/o accionistas.
 - ❖ Organizaciones sin fines de lucro: Se caracterizan por tener como fin 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), etc. son ejemplos de este tipo de organizaciones.
- ❖ Organizaciones Según su Formalidad.- Dicho en otras palabras, según tengan o no estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control. Estas se dividen en:
 - ❖ 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. El uso de tales mecanismos hace posible definir de manera explícita dónde y cómo se separan personas y actividades y cómo se reúnen de nuevo.

Según Chiavenato, la organización formal comprende estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos de la organización, rutinas y procedimientos, en fin, todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las

relaciones entre los órganos, cargos y ocupantes, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados y su equilibrio interno sea mantenido.

- ❖ 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 y antigua, pues tiene su origen en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de los tiempos medievales. El nombre organización lineal significa que existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados. De ahí su formato piramidal. Cada gerente recibe y transmite todo lo que pasa en su área de competencia, pues las líneas de comunicación son estrictamente establecidas. Es una forma de organización típica de pequeñas empresas o de etapas iniciales de las organizaciones.
- ❖ Organización Funcional: Es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones. Muchas organizaciones de la antigüedad utilizaban el principio funcional para la diferenciación de actividades o funciones. El principio funcional separa, distingue y especializa: Es el germen del staff.
- ❖ Organización Línea-Staff: El tipo de 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. En la organización línea-staff coexisten órganos de línea (órganos de ejecución) y de asesoría (órganos de apoyo y de consultoría) manteniendo relaciones entre sí. Los órganos de línea se caracterizan por la autoridad lineal y por el principio escalar, mientras los órganos de staff prestan asesoría y servicios especializados.
- ❖ 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. Según otros especialistas (Michael, Stewart y Lyman, 2006) aunque prácticamente todas las organizaciones tienen cierto nivel de formalización, también todas las organizaciones, incluso las más formales, tienen un cierto grado de informalización.
- ❖ Organizaciones Según su Grado de Centralización.- Es decir, según la medida en que la autoridad se delega. Se dividen en:

- ❖ Organizaciones Centralizadas: En una organización centralizada, 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, como los ejércitos, el servicio postal y el ministerio de hacienda.
- ❖ 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.

En este punto, es necesario 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.

Para efectos de esta investigación evaluaremos organizaciones, en funcionamiento, de todos los tipos, de las cuatro áreas recomendadas por la EuroPsy (2010), que creemos, actualmente, son los nichos naturales del Psicólogo en el Ecuador, estas son las instituciones dedicadas a:

Salud Mental: Clínicas, hospitales, Centros de tratamiento Psiquiátrico, Centros de tratamiento de adicciones, grupos formales e informales de Alcohólicos y Narcóticos Anónimos.

Educación: Especialmente colegios con bachillerato que tengan DOBEI, pero según las últimas reformas a la ley de educación (www.educacion.gob.ec) todas las instituciones educativas deberán contar con un DOBEI y dentro de él con un profesional con competencias específicas de psicólogo.

Empresariales: Empresas con y sin fines de lucro, Instituciones Financieras, Industrias manufactureras y distribuidoras comerciales.

Instituciones alternativas: Organizaciones públicas de asistencia, organizaciones sociales y comunitarias, centros de capacitación informal, centros comerciales formales e informales, etc.

2.- LAS COMPETENCIAS.

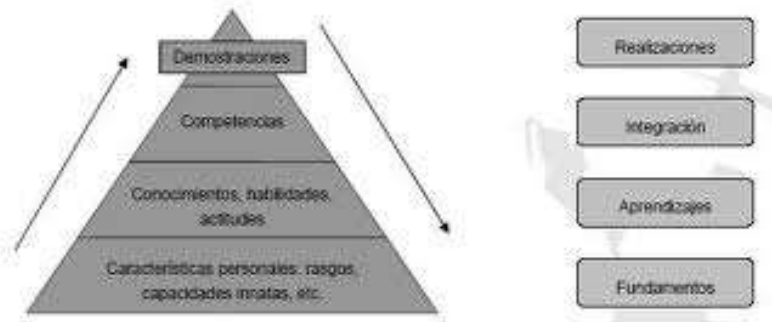


Grafico # 1. Fuente: NCES (2002).Defining and Assessing Learning: Exploring Competency-Based Initiatives. Disponible en www.inces.ed.gov/publicsearch.

“Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida” (Tobón, 2010. disponible en www.cife.com), el mismo autor señala que la polisemia del término competencia radica fundamentalmente en el uso variado que se reproduce y legitima en el saber común, él manifiesta que esos principales usos son:

USO COMÚN	EJEMPLO
1. La competencia como autoridad: se refiere al poder de mando que puede tener un determinado cargo.	El subgerente tiene la competencia para evaluar el desempeño de las asistentes administrativas y tomar la decisión sobre su continuidad en la empresa
2. La competencia como capacitación: se refiere al grado en el cual las personas están preparadas para desempeñar determinados oficios.	Este puesto de trabajo requiere una alta comunicación en inglés y usted tiene la Competencia necesaria para desempeñarse con éxito en esta área, por lo cual vamos a contratar su servicio.
3. La competencia como función laboral: se refiere a las responsabilidades y actividades que debe desempeñar toda persona en un determinado puesto de trabajo	El gerente tiene las siguientes competencias: representar la compañía, establecer asociaciones estratégicas con otras compañías y gestionar el talento humano.
4. La competencia como idoneidad: se refiere al calificativo de apto o no apto con respecto al desempeño en un puesto	La secretaria de la oficina de personal tiene una alta competencia debido a que atiende

de trabajo.	muy bien a las personas y les brinda la suficiente Información.
5. La competencia como rivalidad empresarial: expresa un eje esencial del ámbito empresarial, como lo es la necesidad de toda empresa de sobresalir en la producción de bienes y servicios, sobre otras en determinados aspectos (precio, calidad, oportunidad y beneficios)	La empresa Flores Primavera S.A. abrió nuevos mercados en China y Japón gracias a la modernización de su sistema de producción, lo que le está permitiendo competir con flores a más bajo costo.
6. La competencia como competición entre personas: se refiere a la lucha de los empleados entre sí por sobresalir en su desempeño y buscar con ello posibilidades de ascenso, mejores ingresos y reconocimiento, entre otros aspectos.	“Los empleados de esta empresa están compitiendo para saber cual es el mejor del mes.”
7. La competencia como requisito para desempeñar un puesto de trabajo: se refiere a las habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, valores y actitudes que un candidato a un determinado puesto de trabajo debe tener para poder ser vinculado a una empresa.	“Necesitamos un técnico para la oficina de atención al cliente con las siguientes competencias: manejo de programación de computadores, instalación y mantenimiento de equipos, manejo de procesadores de texto, creación y supervisión de redes”
8. Competencia como actividad deportiva: se refiere a eventos deportivos en calidad de sustantivo.	En la competencia atlética el mejor fue Jefferson Pérez.

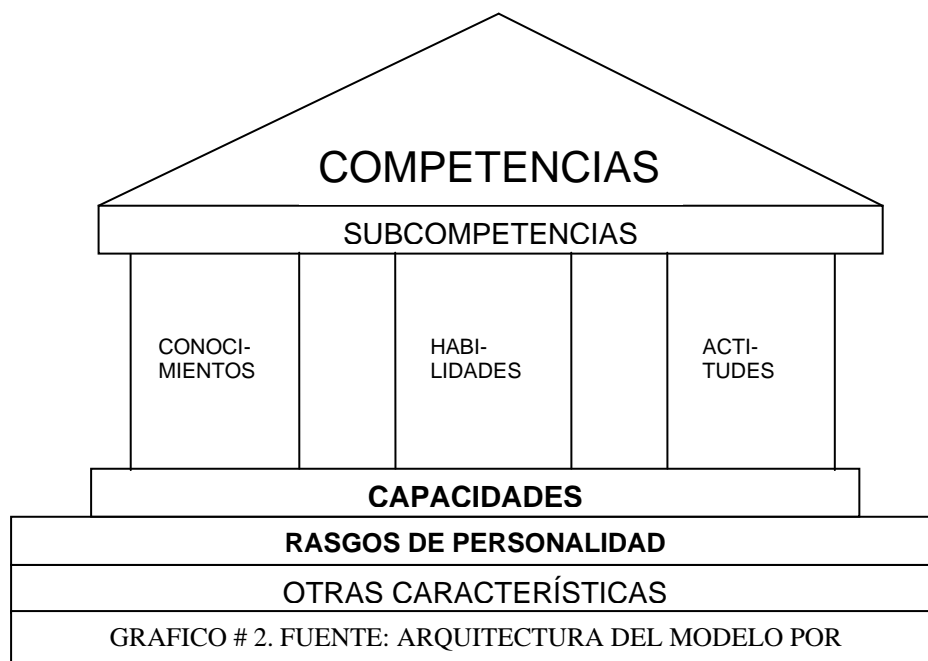
Cuadro # 1. Fuente: CIFE, 2010. Disponible en: www.cife.com/

A partir de estos significados, el autor en mención toma partido y define las competencias como procesos complejos de desempeño con idoneidad en

determinados contextos. Señala que en la práctica cotidiana, la competencia integra diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento meta cognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético.

Se reconoce como uno de los precursores en el estudio de las competencias a David McClelland, catedrático de psicología en la universidad de Harvard (Martha Alles, 2005). McClelland analiza la motivación humana y es la base sobre la que se desarrolla el “enfoque de competencia” a nivel de empresas, a través de la aplicación del “enfoque conductista”. Sin embargo, por la abundante literatura que existe sobre el tema, se hace necesario tomar en consideración algunas definiciones, las cuales son útiles de señalar para una mejor comprensión sobre el término en cuestión.

2.1.- ¿QUE SON LAS COMPETENCIAS?



Para dar una visión mas completa del concepto de competencia veamos algunas definiciones:

Como es bien conocido, la noción de competencia fue introducida por Noam Chomsky, para explicar el carácter generativo de nuestro lenguaje y para dar cuenta de la extraordinaria facilidad con la que el niño se apropia del sistema lingüístico. Para ello

propone un modelo de funcionamiento lingüístico basado en el conocimiento que los habitantes poseen de la lengua” (Torrado, 1999, p.126).

“Es un conjunto de conocimientos que al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación, bajo un código de valores previamente aceptados que muestra una actitud concreta frente al desempeño realizado, es una capacidad de hacer algo”.(Frade, L., 2008, p.36)

Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales. Las competencias son capacidades que la persona desarrolla en forma gradual y a lo largo de todo el proceso educativo y son evaluadas en diferentes etapas. (ANUIES, 2006, disponible en www.anuies.org)

Competencia: se refiere a una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender además del saber común. (COMISIÓN EUROPEA, 2009, en línea)

Las competencias brindan al alumno, además de las habilidades básicas, la capacidad de captar el mundo circundante, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observa y actuar en consecuencia. Para ello se necesita, no una memorización sin sentido de asignaturas paralelas, ni siquiera la adquisición de habilidades relativamente mecánicas, sino saberes transversales susceptibles de ser actualizados en la vida cotidiana, que se manifiesten en la capacidad de resolución de problemas diferentes de los presentados en el aula escolar. No solo transmiten saberes y destrezas manuales, sino buscan contemplar los aspectos culturales, sociales y actitudinales que tienen que ver con la capacidad de las personas.

Las competencias se refieren a las capacidades complejas, que poseen distintos grados de integración y se ponen de manifiesto en una gran variedad de situaciones correspondientes a los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los distintos grados de desarrollo personal y participación activa en los procesos sociales. (MASTACHE, A. 2010. p.67)

El concepto de competencia pone el acento en los resultados del aprendizaje, en lo que el alumno es capaz de hacer al término del proceso educativo y en los procedimientos que le permiten continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de la vida. (ZABALZA, M. 2008, p.32)

Una competencia es la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad. Cada competencia reposa sobre una combinación

de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos, motivación, valores actitudes, emociones y otros elementos sociales y comportamentales que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de manera eficaz. (OCDE, 2007, disponible en www.ocde.org)

2.2.- LAS COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN.

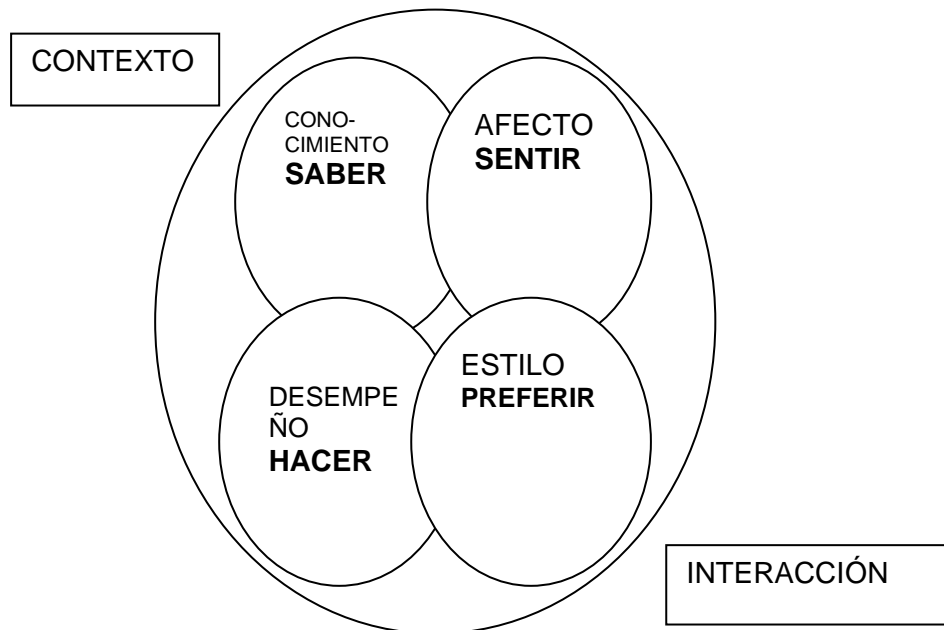


GRAFICO # 3. FUENTE: Modulo de la especialización en Competencias psicosociales para la especialización organizacional. A. Tejada, 2002

A nivel organizativo las competencias se basan en indicadores de desempeño y estos corresponden a los indicadores de logro (criterios de desempeño y evidencias requeridas).

Las competencias indican las metas por alcanzar en procesos pedagógicos asumidos en su integralidad, mientras que los estándares, se refieren a metas específicas por lograr durante las fases de dicho proceso. Por ende, los estándares se establecen según la orientación de las competencias como un concepto dinámico y procesal que se concretiza en la manifestación personalizada de capacidades integradoras ante problemas contextuales de la práctica social que son asumidos y expresados mediante una actuación o desempeño correspondiente a la demanda socio histórica concreta.

En este orden de ideas, las acepciones de competencia parecen abarcar los siguientes aspectos:

- ❖ Conocimientos generales y específicos (saberes).

- ❖ La capacidad de adquirir conocimientos (saber-conocer).
- ❖ Destrezas técnicas y procedimentales (saber hacer).
- ❖ Desarrollo de actitudes (saber-ser).
- ❖ Competencias sociales (saber-convivir).

Así las competencias: son características permanentes de las personas; se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o trabajo; están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad; tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan; pueden ser generalizadas a más de una actividad; combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual.

Para el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México es la “capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no sola mente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

En la pagina del gobierno mexicano (<http://www.conocer.gob.mx/>) podemos ver innumerables estándares de competencias, elaborados , listados, validados y socializados, que están siendo establecidos a través de un largo proceso de consenso entre los actores organizacionales en todos los niveles, vemos allí como la gestión por competencias es tomada como prioridad nacional por el gobierno asumiendo que el bienestar del país es la gran empresa a emprender, Martha Alles dice que si una organización no tiene modelo de competencias no es posible desarrollar las competencias que la misma requiere. Ahora bien, si una persona –desde su perspectiva desea mejorar sus comportamientos donde ella cree que tiene una carencia, puede hacerlo. Para ello primero deberá autoevaluarse.

2.3.- TIPOS DE COMPETENCIAS.

Son muchos los autores que clasifican las Competencias Profesionales. Vamos a considerar algunos de ellos, por ejemplo la clasificación hecha por Echevarría (1996. p.117). Según este autor, “los ámbitos que componen las Competencias son:

- Competencia técnica (saber): tener los conocimientos especializados que permitan aplicar, como experto, los contenidos y las tareas vinculadas a la propia actividad

laboral.

- Competencia metodológica (saber hacer): aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas utilizando los procedimientos adecuados, solucionar problemas de manera autónoma y transferir las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.
- Competencia participativa (saber estar): atender al mercado laboral, predisposición al entendimiento interpersonal así como a la comunicación y cooperación con los otros demostrando un comportamiento orientado al grupo.
- Competencia personal (saber ser): tener una imagen realista de uno mismo, actuar de acuerdo con las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones”.

Según Jorge Benítez (2007) los tipos de competencias se pueden clasificar atendiendo a su aplicación práctica en los siguientes enfoques:

- a. educativo o curricular, el primero en surgir históricamente, entre los enfoques presentados.
- b. funcional o de normalización de las competencias, también conocida como enfoque de la competencia laboral.
- c. perspectiva psicológica, surgida de las investigaciones del doctor David McClelland.
- d. estructural o gerencial, el cual ha surgido fuera del ambiente académico, como resultado del aporte de consultores experimentados en la aplicación del enfoque de competencias en las empresas.

De igual manera, la UNESCO (1995) recomienda según el Informe de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI, agrupar las competencias en:

- 1.-Competencias cognitivas: aprender a conocer, aprender a comprender.
- 2.-Competencias técnicas: aprender a hacer, relacionado con lo práctico, lo técnico y lo científico.
- 3.-Competencias formativas: aprender a ser y convivir, relacionadas con valores, actitudes profesionales, sociales y filosóficas, entre otras.

Estos tres tipos de competencias constituyen lo que se ha llamado las Competencias Integrales u Holística, vistas desde la relación entre teoría y práctica o la relación e integración entre atributos y tareas en un contexto determinado.

Para efectos de nuestro trabajo aplicaremos la clasificación de Robert Roe (2007), miembro del equipo que desarrollo el Certificado EuroPsy, basada en su modelo arquitectónico de competencias (ver figura 2) y en la que plantea que las competencias pueden seguir dos modelos: de input o de output, las primeras serian las competencias preparatorias del desempeño profesional o laboral, y las segundas, las evidenciadoras y potenciadoras del mismo, que se combinan con unas competencias básicas formativas específicas de cada profesión y unas competencias generales facilitadoras y comunes a todas las profesiones y profesionales :

CONOCIMIENTOS	INPUT	OUTPUT
HABILIDADES	Competencias Del proceso Formativo	Competencias Exigidas por el Medio
ACTITUDES		
INICIALES	COMPETENCIAS BÁSICAS ESPECIFICAS	COMPETENCIAS FACILITADORES GENERALES

NIVEL DE EXPERTICIA EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y APTITUDES

CUADRO # 2. Desarrollado por José Ariza R. 2011.

A pesar de que las competencias pueden alcanzar un alto grado de especificidad, no siempre tendrán limites definidos, esto es porque los limites entre tareas, funciones y roles tampoco lo son, según cada cultura organizacional; es por ello que cada competencia estará determinada por las tareas necesarias para su cumplimiento, a esto Roe lo denomina Subcompetencias, así que son estas las que determinaran en la realidad el nivel de las competencias. Ejemplos de Subcompetencias son el manejo de software informático, el manejo de equipos electrónicamente programados, competencias para llenar y procesar test psicométricos, etc. (Para mejor comprensión de los tipos de competencias ver el anexo # 4)

Tal como se observa aquí, dependiendo del contexto, las competencias variarán tanto en número como en nominación y significado. Por ende, es lógico pensar que en cada disciplina y de acuerdo al perfil de formación, los currículos propenderán por convertir en actos las potencialidades humanas de manera diferenciada, diversificada y específica. De este modo, una persona es competente, cuando sabe movilizar

recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas y cuando realiza actividades según criterios de éxito explícitos logrando los resultados esperados.

En nuestro caso concreto nos referiremos al perfil de competencias exigido en la comunidad europea para certificarse como psicólogo de libre ejercicio en todos y cada uno de los países europeos y para lo cual deberá validar sus competencias para obtener el certificado EuroPsy. Cada poseedor del EuroPsy tendrá un perfil que defina los contextos en los que haya demostrado competencias para la práctica independiente en el momento en que se le haya otorgado el Certificado. Se hace una distinción entre cuatro amplios contextos profesionales, designados como:

Clínica y Salud

Educación

Trabajo y Organizaciones

Otros

Se sugiere entonces que esta clasificación de contextos profesionales es suficiente para enmarcar todos los roles ocupacionales y por tanto la descripción de las competencias necesarias para ejercer como psicólogo tiende a ser genérica, aplicable a la mayor parte de las posibles áreas de intervención si bien deberían ser adecuadas y especificadas en cada caso.

Hay 20 competencias primarias que cualquier psicólogo debería ser capaz de demostrar. Pueden agruparse en seis categorías, que se relacionan con los roles profesionales. Estos roles se designan como:

Especificación de objetivos

Evaluación

Desarrollo

Intervención

Valoración

Comunicación.

Las competencias primarias que se busca desarrollar a través de la formación se describen a continuación:

Competencias primarias	Descripción
I. Especificación de objetivos	Interacción con el cliente para definir los objetivos del servicio que se proporcionará.

C1. Análisis de necesidades	Obtención de información sobre las necesidades del cliente utilizando métodos apropiados. Clarificación y análisis de las necesidades hasta un punto en que se pueda determinar las acciones significativas a realizar.
C2. Establecimiento de objetivos	Proponer y negociar los objetivos con el cliente. Establecer objetivos aceptables y realizables. Especificar criterios para evaluar la consecución de esos objetivos con posterioridad.
II. Evaluación	Determinar características relevantes de los individuos, grupos, organizaciones y situaciones utilizando métodos apropiados.
C3. Evaluación individual	Realizar la evaluación de individuos por medio de entrevistas, tests y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.
C4. La Evaluación de grupo	Realizar la evaluación de los grupos por medio de entrevistas, tests y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.
C5. Evaluación organizacional	Realizar la evaluación apropiada para el estudio de las organizaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto relevante para el servicio solicitado.
C6. Evaluación situacional	Realizar la evaluación apropiada para estudiar las situaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.
III. Desarrollo	Desarrollar servicios o productos a partir de las teorías y métodos psicológicos para ser utilizadas por los psicólogos o los propios clientes.
C7. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos	Definir el propósito del servicio o producto identificando los grupos de interés relevantes, analizando los requisitos y restricciones y definiendo las especificaciones para el producto o servicio tomando en consideración el contexto en que se utilizará ese producto o servicio.
C8. Diseño del servicio o producto	Diseñar o adaptar productos o servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones y tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.
C9. Test del servicio o producto diseñado	Realizar pruebas del servicio o producto y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.
C10. Evaluación del servicio o producto	Evaluar el servicio o producto con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso para el usuario, costes y otros aspectos relevantes tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.
IV. Intervención	Identificar, preparar y realizar intervenciones apropiadas para conseguir el conjunto de objetivos utilizando los resultados de la evaluación y las actividades de desarrollo.
C11. Planificación de la intervención	Desarrollar un plan de intervención adecuado para conseguir el conjunto de objetivos en un contexto relevante para el

	servicio solicitado.
C12. Intervención directa orientada a la persona	Aplicar los métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención en un contexto relevante para el servicio solicitado.
C13. Intervención directa orientada a la situación	Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de la situación siguiendo el plan de intervención en un contexto relevante para los servicios demandados.
C14. Intervención indirecta	Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones en su propio interés en un contexto relevante para el servicio solicitado.
C15. Implantación de productos o servicios	Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros psicólogos.
V. Valoración	Establecer la adecuación de las intervenciones en términos de cumplimiento del plan de intervención y logro del conjunto de objetivos.
C16. Planificación de la valoración	Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos en un contexto relevante para el servicio demandado.
C17. Medida de la valoración	Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración en un contexto relevante para el servicio demandado.
C18. Análisis de la valoración	Realización del análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones en un contexto relevante para el servicio demandado.
F. Comunicación	Proporcionar información a los clientes de modo adecuado para satisfacer las necesidades y expectativas de esos clientes.
C19. Proporcionar retroalimentación (feedback)	Proporcionar retroalimentación a los clientes utilizando medios orales y/o audiovisuales apropiados en un contexto relevante para el servicio demandado.
C20. Elaboración de informes	Escribir informes para los clientes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, las intervenciones y/o evaluaciones en un contexto relevante para el servicio demandado.

Cuadro # 3. Fuente: www.europsy.cop.es/index/competencias.

Un psicólogo deberá conseguir cada una de estas competencias en cuanto sea aplicable a un contexto profesional particular. Con el fin de obtener el EuroPsy la competencia debe ser tal que permita esperar que el psicólogo realice cada uno de los seis roles principales de manera adecuada e independiente.

2.4.- GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

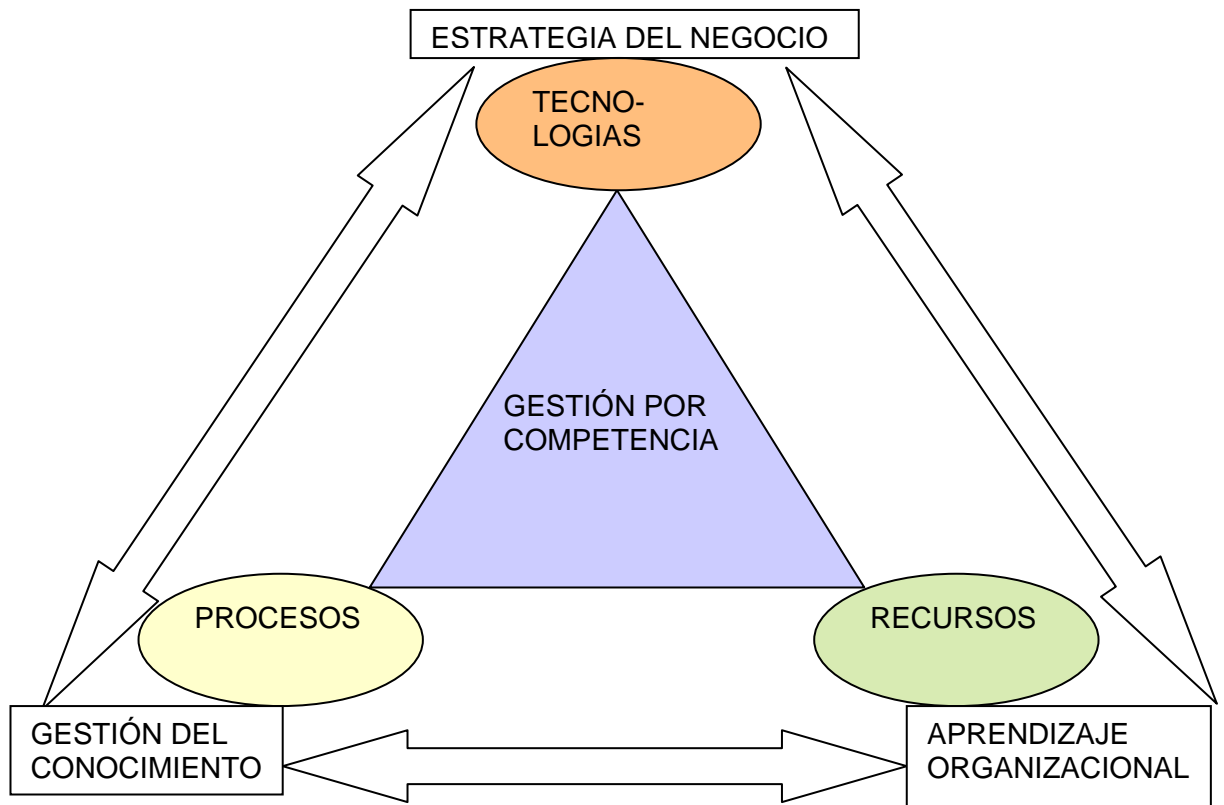


GRAFICO # 4. (Disponible www.gestiondelconocimiento.com/GESTION HOLÍSTICA DE LAS COMPETENCIAS)

Según Tejada Zabaleta (2003) el desarrollo de los procesos organizacionales y la búsqueda de nuevas perspectivas que garanticen una buena gestión del capital humano (la cual debe basarse en criterios de calidad, productividad eficiente, eficaz y efectiva, satisfacción, coherencia y congruencia, compromiso y participación activa individual y colectiva) han llevado a plantear nuevas estrategias o modelos de gestión (Estratégica o prospectiva, Por procesos, Del conocimiento, Del talento, Por competencias) que permitan asegurar un mejor desarrollo organizacional

Estamos convencidos que la alternativa operativa mas importante entre los modelos en vigencia actualmente, que permita marcar la diferencia y crear ventajas comparativas a largo plazo, es la gestión por competencias

Las organizaciones, por lo tanto, al momento de gestionar por competencias, deben determinar aquellas relevantes para la compañía, para ello deben:

1. Determinar las competencias organizacionales: estas competencias permiten crear un rasgo diferencial en el mercado. Acá la compañía debe realizar un análisis

estratégico, el cual incluye elementos tales como misión, visión, valores y objetivos. Uno debe procurar la alineación de las competencias con los elementos estratégicos.

2. Determinar las competencias corporativas: estas competencias son las que deben conocer todo el personal, para corresponder con su desempeño a la oferta de valor que la empresa hace a sus clientes, o sea son las competencias necesarias en la empresa para conseguir sus objetivos estratégicos, respetando los valores de la organización.

3. Determinar las competencias técnicas o de procesos: este tipo de competencias se refieren a los comportamientos precisos en cada unidad funcional para conseguir sus objetivos, basándose en su misión y metas dentro de la estrategia organizacional y relacionándose con los aspectos técnicos de la misma.

4. Determinación de competencias de rol y posición: las primeras corresponden a aquellas compartidas por los trabajadores que desempeñan un conjunto de actividades comunes, y las segundas corresponden a las que están contextualizadas en procesos de trabajo específicos. (Sánchez, Martínez y Marreno, 2005)

A partir de la experiencia de las empresas se ha podido observar una serie de beneficios cuando empiezan a gestionar por competencias, dentro de los cuales encontramos los siguientes (González, Mendoza, Opazo, 2008):

1. Permite a las empresas tener seguridad de tener a la persona correcta en el lugar correcto en el momento correcto.

2. Generación de un proceso de mejora continua en la calidad y la asignación de los recursos humanos.

3. Contribuye al desarrollo profesional de las personas y de la organización en un entorno cambiante.

4. Permite tomar decisiones de forma objetiva y con criterios homogéneos.

5. Permite la definición de programas de capacitación flexible y modular. De esa forma facilita la formación de individuos, estimulándolo a lo largo de toda la vida, alternando la capacitación con el trabajo, permitiendo la acumulación de su capital intelectual, el desarrollo de estándares comparables, y la generación de información oportuna y confiable para el mercado.

6. Las competencias laborales apoyan los procesos de selección, contratación y capacitación de recursos humanos, mejorando las prácticas de la gestión del trabajo, y contribuye al aumento de la productividad y la competitividad.

7. Al gestionar por competencias, mejoran los resultados del personal, los

clientes externos y la organización como meta final de manera sistemática y sinérgica lo que conlleva un cambio cultural, incrementando los niveles de polivalencia y autorrealización del personal, todo lo cual mejora sustancialmente la imagen interna (lo que incide en la mejora de los productos y servicios) y externa de la organización aumentando la fidelización de los clientes internos y externos, creando en conjunto una mejor capacidad de respuesta ante las exigencias cambiantes del entorno.

8. Las compañías encuentran una vía efectiva y permanente de diferenciación que les permite mantenerse y crecer en un mercado globalizado, teniendo como elemento central al capital humano.

9. Las empresas centran su desarrollo basado en la demanda real.

10. Se considera fundamental la formación y capacitación como un proceso continuo.

3.- EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES.

Tradicionalmente en el Ecuador la imagen del psicólogo ha sido solo medianamente reconocida, y eso lo demuestra el último censo económico 2010, donde estamos muy detrás de los licenciados en ciencias de la educación, los ingenieros, los médicos, los abogados. Como podemos constatar por experiencia, en el imaginario ecuatoriano necesitar los servicios de un psicólogo era sinónimo de estar loco y eso podía suponer un rechazo social. Afortunadamente esta imagen ha ido cambiando paulatinamente y ahora vemos con expectativa como, especialmente a nivel público, se toma en consideración el aporte profesional del psicólogo en muchas instituciones.

La psicología tiene el privilegio de estar en el sinuoso límite entre las ciencias exactas, algunas veces reduccionistas, y la profundidad del inconciente, lo subjetivo.

La Psicología es la ciencia que conlleva la aplicación práctica del conocimiento, habilidades y técnicas para el diagnóstico, prevención o intervención de los problemas individuales o sociales, especialmente en cuanto a la interacción entre el individuo y el entorno físico y social de las personas y otros animales y que enmarca la labor profesional del psicólogo en sus diferentes y cada vez mas numerosas especialidades. Según la EuroPsy: psicólogo es una persona que ha completado satisfactoriamente un currículum académico en psicología en una universidad o institución equivalente y cumple otras condiciones que por ley o costumbre llevan a un título nacional o cualificación como “psicólogo”, siempre que el currículum tenga una duración equivalente a al menos cinco años (300 ECTS) de estudio a tiempo completo, y cumpla las especificaciones del apartado Estándares mínimos de formación. (www.europsy.cop.es).

3.1.- EL PSICÓLOGO.

La historia del psicólogo esta inexorablemente ligada a la de la ciencia psicológica, y como decía Ebbinghaus: “La Psicología tiene un largo pasado pero una corta historia”. Mas corta aun es la historia de la profesionalización y normalización de las personas dedicadas a esta ciencia y a su aplicación practica en la sociedad, un largo pasado lleno de Filósofos, sumos sacerdotes, médicos brujos, chamanes, curanderos, etc. y una muy corta historia de sistematización científica, como dice Sánchez-Barranco, (1996, p.16): “A pesar de que en la ultima década se ha venido debatiendo entre los

historiadores de nuestra disciplina la genuina paternidad de la psicología científica, sigue siendo generalmente admitido que fue W. M. Wundt, en el último tercio del siglo XIX, el fundador del primer sistema psicológico que superó el marco de la filosofía, o en la concepción Khuhniana, el responsable de primer paradigma psicológico, que Caparros (1980) bautizó con el nombre de paradigma introspeccionista”

Las ciencias no se desarrollan en el vacío: la matriz sociocultural de una época y de un sitio determinan no sólo el grado de desarrollo de las ciencias, sino que además determinan de una manera particular la construcción de los objetivos de las ciencias. En el caso de la psicología ello es quizá más evidente si tenemos en cuenta que en el caso de la conducta humana, ésta es el resultado no sólo de determinaciones biológicas, sino que principalmente surge como la resultante de factores sociales, culturales, ideológicos y políticos.

Las áreas de la psicología pueden también describirse en términos de áreas de aplicación. Los psicólogos sociales, por ejemplo, están interesados en el modo en que las personas se influyen mutuamente y el modo en que actúan en grupo. Los psicólogos industriales estudian el comportamiento en el trabajo y los efectos de ese entorno. La Psicología laboral se desenvuelve básicamente en instituciones privadas como públicas, interviniendo en los procesos de recursos humanos, organizacionales e interpersonales, así como en los factores psicológicos que inciden en el trabajo y la productividad. La psicología clínica intenta ayudar a quienes tienen problemas en su vida diaria o están discapacitados para la vida social productiva.

3.2.- SU FORMACIÓN: CLÍNICA, EDUCATIVA, ORGANIZACIONAL.

Las necesidades de una formación que tenga amplia validez a nivel internacional lleva a las Universidades a diseñar una malla curricular que cubra esos estándares académicos, pero cada país, cada universidad estructuran las mismas de acuerdo a algunas consideraciones culturales y coyunturales específicas. Como guía veamos las recomendaciones de estándares mínimos de formación europeos para pregrado de la EuroPsy:

Tipo contenido/objetivos	de	Individuos	Grupos	Sistemas/Sociedad
-----------------------------	----	------------	--------	-------------------

Orientación Conocimiento	Métodos en psicología Historia de la psicología Visión general de especialidades y campos profesionales en psicología
Teorías explicativas Conocimiento	Psicología General Neuropsicología Psicobiología Psicología Cognitiva Psicología Diferencial Psicología Social Psicología Evolutiva Psicología de la Personalidad Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Psicología Clínica y de la Salud Psicología Educativa Psicopatología
Teorías tecnológicas Conocimiento	Teoría de datos y tests Teoría sobre cuestionarios Teoría sobre evaluación
Teorías explicativas Habilidades	Entrenamiento en habilidades de evaluación Entrenamiento en habilidades de entrevista
Teorías tecnológicas Habilidades	Entrenamiento en construcción de tests y cuestionarios Entrenamiento en intervención de grupos
Metodología Conocimiento	Introducción a los métodos: Métodos experimentales Métodos cualitativos y cuantitativos
Metodología Habilidades	Práctica experimental, Práctica metodológica & estadística Entrenamiento en adquisición de datos & análisis cualitativo
Habilidades académicas Habilidades	Obtención de información de la biblioteca & habilidades bibliográficas, Leer / escribir un trabajo Ética
Teorías no psicológicas Conocimiento	Epistemología Filoso Sociología Antropología

CUADRO # 4. Tomado de www.EuroPsy.cop.es/estandares mínimos de formación

Esta es la malla curricular de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) que se ofertó a los alumnos de nuestra promoción:

BIOLÓGICO	DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	PSICOLÓGICO	PSICOLOGÍA DEL DESEMPEÑO	FILOSÓFICO HUMANÍSTICO	METODOLÓGICO
1	Gerencia de Psicología	Interdisciplinar	Psicología	Práctica	Práctica

0	las Relaciones Humanas	del Desempeño II	idad Proyectos	y de Familia	la Educativa	Clínica
9	Desarrollo de la Inteligencia y Creatividad	Psicopedagogía	Psicología del Desempeño I	Psicoterapia	Orientación	Práctica Organizacional
8	Pedagogía Conceptual	Psicología Organizacional	Psicoética	Investigación	Psicopatología II	Psicodiagnóstico
7	Pedagogía Cognitiva	Psicología Aprendizaje	Psicología de la Comunicación Marketing	Epistemología	Psicopatología I	
6	Psicolingüística	Psicología Diferencial	Psicología de la Personalidad	Técnica de Grupo	Técnicas de intervención e introducción al tratamiento Psicopedagógico	
5	Genética del Comportamiento	Psicología Experimental	Teoría y Sistemas Psicológicos III	Psicología Social	Psicometría	
4	Psicofisiología	Psicología del Desarrollo II	Teorías y Sistemas Psicológicos II	Desarrollo Espiritual	Estadística II	
3	Neuropsicología II	Psicología del Desarrollo I	Teoría y Sistemas Psicológicos I	Antropología Filosófica	Estadística I	
2	Neuropsicología I	Psicología General II	Historia de la Psicología	Antropología General	Computación	
1	Bases Biológicas	Psicología General I	Fundamentos Filosóficos	Sociología	Metodología de Estudio	Jornada de Asesoría de Sistema

CUADRO # 5. Tomado de: www.utpl.edu.ec

(Para ver la nueva malla ECTS (European Credits Transfer System) que se implemento y que es la vigente actualmente, ver ANEXO # 8)

Si comparamos las dos tablas anteriores podríamos aseverar que La UTPL cumple con los estándares mínimos de pregrado de referencia internacional y que la diferencia entre la malla por asignaturas y la malla ECTS es que se privilegian las competencias básicas específicas del psicólogo y las facilitadoras, entre ellas el manejo del idioma

ingles, el mismo que se ha evidenciado como una necesidad para el desarrollo de la investigación y la actualización profesional constante, además de que se incrementa el practicum mejorando así la efectivización de las competencias en el mundo laboral.

En el Ecuador podemos encontrar actualmente una oferta universitaria de la carrera de Psicología en algunas especialidades (ver ANEXO #3), estando concentrada la mayoría en la capital, Quito, seguidas de Guayaquil y Cuenca y con alguna representación en otras capitales, casi todas en modalidad presencial y semipresencial, siendo la UTPL (Universidad Técnica Particular de Loja) la que permite el acceso masivo de los estudiantes (que de otra manera no podrían acceder a una carrera universitaria) por su modalidad a distancia y su cobertura a nivel nacional con mas de 113 centros asociados e internacional con centros en algunas capitales mundiales.

3.3.- COMPETENCIAS ADQUIRIDAS ACADÉMICAMENTE.

Jean Piaget (1948) decía que el fin primordial de la educación consiste en formar hombres capaces de hacer cosas nuevas, más no de repetir simplemente lo que otras generaciones han hecho, es por ello que la educación de calidad debe mejorar la formación de seres humanos, y contribuir al desarrollo de una sociedad donde se ambiciona el bienestar. En consecuencia, la misión de la Universidad en Ecuador no sólo se refiere a la formación de personas capacitadas para el mercado laboral, sino que su permanente búsqueda solo encuentra descanso en la formación de valores como acto de vida.

Como punto de referencia mencionaremos las metas recomendadas por la Asociación Americana de Psicología para el nivel de pregrado:

Competencias básicas

- ❖ Conocimiento de las bases de la psicología: demostrar conocimiento de los conceptos principales, los hallazgos teóricos y empíricos y las tendencias históricas en psicología.

- ❖ Métodos de investigación en psicología: entender y aplicar los métodos básicos de investigación en psicología (diseño de investigación, recolección y análisis de datos).

- ❖ Habilidades de pensamiento crítico: respetar y usar el pensamiento crítico para resolver los problemas relacionados con el comportamiento y los procesos mentales.
 - ❖ Aplicación de la psicología: entender y aplicar los principios psicológicos a los asuntos personales, sociales e institucionales.
 - ❖ Valores en psicología: evaluar la evidencia, tolerar la ambigüedad, actuar de manera ética y reflexiva respecto a otros valores que son los pilares de la psicología como disciplina.
 - ❖ Competencias facilitadoras.
 - ❖ Información y conocimiento tecnológico: habilidades para utilizar los computadores y otras tecnologías para muchos propósitos. Adicionalmente debe manejar las fuentes de información relevantes para su trabajo.
 - ❖ Habilidades de comunicación
 - ❖ Conocimiento internacional y sociocultural: reconocer, entender y respetar la complejidad de la diversidad sociocultural e internacional.
 - ❖ Desarrollo personal
- Desarrollo y planeación de su carrera: poseer ideas sobre cómo aplicar de manera realista su conocimiento psicológico, habilidades y valores en Varias áreas y campos de trabajo.

La identificación de las competencias profesionales del psicólogo supondría cuatro pasos, según Ribes (2005, en Reidl, 2007, p.143):

1. Determinar los problemas sociales a los que se enfrenta, poblaciones beneficiarias y roles profesionales genéricos del psicólogo
2. Análisis de distintos niveles de inserción de la disciplina con otras profesiones.
3. Señalamiento del paradigma disciplinar con el que se formará al psicólogo.
4. Diseño de situaciones de enseñanza-aprendizaje para la adquisición y ejercicio de los conocimientos.

A partir de lo anterior podríamos afirmar que las competencias académicas de input dadas por la malla curricular si cumplen con las esperadas por los estándares internacionales, pero definitivamente las competencias de output solo podrán ser adquiridas en la practica profesional especifica de acuerdo a la inserción laboral del egresado, mientras que las competencias facilitadoras (grafico # 6) dependerán de cada persona y, en caso de ser necesario, deberán ser adquiridas o perfeccionadas.

3.4.- NICHOS LABORALES ACTUALES Y FUTUROS.

En el campo profesional se ha ganado un espacio importante en diferentes áreas: el psicólogo ha ganado un puesto en las organizaciones y en las instituciones educativas, de salud, empresariales, sociales y comunitarias. A pesar de las buenas perspectivas profesionales persisten serios problemas como:

- ❖ La incertidumbre por el futuro de la crisis económica mundial actual, lo que podría acarrear desempleo general.
- ❖ La falta de políticas claras por parte del estado ecuatoriano que institucionalicen la participación de los psicólogos en la asesoría profesional de las instituciones públicas y privadas (tal como sucede con otras profesiones ejemplo, los arquitectos).
- ❖ La falta de una socialización de las competencias de los psicólogos en todas las áreas de la actividad organizacional y comunitaria y, por consiguiente, la incipiente conciencia, de parte de los actores sociales, de la pertinencia de contar ellos como parte importante de las instituciones y de los equipos interdisciplinarios.
- ❖ Los aun bajos salarios que son consecuencia de la aminorada importancia que se le concede al trabajo profesional de los psicólogos en muchas instituciones, en especial las menos institucionalizadas.

Actualmente en el Ecuador observamos como los psicólogos se desenvuelven profesionalmente en variadísimos, y a veces inusuales, campos de la actividad social pública y privada, ya sea cumpliendo funciones, roles y tareas en las organizaciones, los mas, o prestando sus servicios profesionales de manera independiente, llegando en total a sumar mas de 13000 psicólogos (www.inec.gob.ec), numero medianamente considerable para constituir un gremio organizado, pero hasta donde hemos logrado investigar, a pesar de que existe una federación de psicólogos clínicos a raíz de una ley y reglamento de los psicólogos clínicos aprobada en 1979 (disponible en www.galeno21.com) es una institución sin dirección conocida que tiene muy poca presencia, o casi ninguna, en el ámbito profesional y una Asociación de psicólogos (asoecuatorianadepsicologos.webs.com/) con sede en Guayaquil pero con poca incidencia a nivel nacional, y que no se encargan de normalizar y de acreditar sus conocimientos, habilidades y técnicas, lo que ha permitido la proliferación de centros de atención psicoterapéutica y apoyo psicológico en todo el país sin que exista alguna institución que brinde protección especializada para los clientes, quienes deben

valerse de los mecanismos generales de defensa del consumidor o Defensoría del Pueblo que ha creado el estado.

La imagen gremial de los psicólogos ecuatorianos a nivel nacional y latinoamericano se puede evidenciar, tácitamente, en una invitación, en la red, que promovía la primera conferencia de psicólogos del Ecuador (<http://unsa-psicologia.blogspot.com/2008/04/i-congreso-ecuatoriano-de-estudiantes.html>) (Ver anexo # 7) .En la misma podemos observar el nivel de desorganización y atomizamiento del gremio profesional, lo que se constituye en un reto para los nuevos egresados.

Por los datos expuestos podemos decir que nuestros nichos laborales están en franca expansión en la medida que se tomen las medidas pertinentes por parte del Estado, de las instituciones públicas y privadas y de las organizaciones sociales como actores del quehacer social y productivo

4.- METODOLOGÍA.

Este estudio inició con la realización de revisiones conceptuales actualizadas y rigurosas en cuanto a la temática investigada para la construcción detallada del marco conceptual, para luego explicar la metodología del proyecto de investigación. El proyecto consiste en aplicar un instrumento de diagnóstico que nos permita medir esa inserción laboral actual, las competencias requeridas por las instituciones y la proyección de las necesidades de psicólogos en el inmediato futuro. Para ello aplicamos personalmente el instrumento con los directivos, gerentes, jefes de recursos humanos o de personal, directores de departamentos, rectores, jefes de DOBEI, administradores, etc. que tuvieran capacidad de decisión sobre la selección de personal en las instituciones voluntarias visitadas.

Luego de lo cual se procesaron los datos utilizando una herramienta de análisis estadístico que nos permitiera visualizar gráficamente el impacto de los resultados y así poder analizarlos en su contexto.

El área de aplicación fue la ciudad de Quito y la vecina ciudad de Sangolquí, cantón Rumiñahui.

4.1.-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación es un estudio no experimental, para el cual se recogió la información con las variables en su contexto natural y sin realizar manipulación alguna sobre ellas. Tiene un diseño transeccional (transversal), en el cual se recolecta la información en un único momento y se describen las competencias laborales a partir del estándar EuroPsy en función de las áreas aplicativas (clínica, educativa, organizacional y alternativa). Además, esta investigación es de tipo descriptivo porque se especificaron y describieron las competencias laborales de los psicólogos en diferentes áreas aplicativas. Por último se hizo un análisis cualitativo-cuantitativo de la información recolectada.

4.2.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:

.- ¿Es necesaria la inserción laboral en las instituciones del Ecuador?

- ¿Qué competencias necesitaría tener el psicólogo que faciliten su inserción laboral?
- ¿están ocupando los psicólogos, actualmente, sus nichos reales de trabajo?
- ¿Existen nuevos nichos laborales para los psicólogos?
- ¿Existen nuevas competencias que el psicólogo debería adquirir y desempeñar para mejorar su inserción o desempeño laboral?
- ¿Qué otras personas, o que otros perfiles profesionales, están ocupando los nichos laborales que corresponderían a los psicólogos?

4.3.- POBLACIÓN.

La población objeto de estudio fueron:

- ❖ 10 Colegios con sección bachillerato, institutos tecnológicos.
- ❖ 10 instituciones de Salud Mental: Hospitales, clínicas, Centros terapéuticos, Centros de Apoyo psicológico, Psiquiátricos, Grupos de Alcohólicos y Narcóticos anónimos.
- ❖ 10 Empresas del sector público o privado que tengan un departamento de personal.
- ❖ 5 instituciones alternativas especialmente del sector social y comunitario que no entran en las anteriores clasificaciones

. (Para ver el listado completo de todas las instituciones favor ver el anexo # 3).

4.4.- INSTRUMENTO.

El instrumento utilizado en el proceso de recolección de los datos fue el “instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos” (anexo #2) generado a partir de la experiencia en el levantamiento de competencias realizada por la EuroPsy (2011) para estandarizar y validar a los psicólogos en la comunidad económica europea. Estamos seguros que el mismo nos ayudara a tener una visión más actual y fidedigna sobre el tema y a dar una respuesta efectiva, desde nuestro desempeño, a las necesidades de las instituciones del Ecuador.

Existen 4 versiones del instrumento en cuestión, de acuerdo al tipo de institución que se evalúe, y aunque aparentemente son similares tienen pequeñas diferencias significativas que nos ayudaran en la evaluación.

4.5.- RECOLECCIÓN DE DATOS.

El proceso de recolección de datos comenzó haciendo una lista inicial de las instituciones que cumplían el perfil previsto para la investigación, la misma que se lleno con los datos de identificación necesarios para contactarles, con la precaución de anotar de mas para las que no fuera posible entrevistar, como margen de error. Luego de lo cual se inicio el primer contacto telefónico y en algunos casos personal con el fin de conseguir los datos de la persona adecuada que nos prestara su colaboración para la aplicación del instrumento de diagnostico, lo cual no fue para nada fácil, pues estas personas, generalmente, tienen demasiadas responsabilidades y ocupaciones y no ven como algo importante y urgente darle tiempo a un estudiante para rellenar un formulario.

De las aproximadamente 50 empresas que previmos inicialmente, a duras penas logramos completar las 35 que era el objetivo inicial, de hecho tuvimos algunos casos en que fue necesario volver hasta 4 o 5 veces para poder ser atendidos, hubieron 4 casos en los que la única alternativa fue dejar el formulario para retirarlo días después lleno, y la gran mayoría logramos hacerlo personalmente y aprovechar del contacto y de la experiencia directa de nuestros entrevistados.

Cada entrevista fue diferente, de acuerdo a las características personales, predisposición, actitud del entrevistado, contexto, entorno, etc., pero a rasgos generales se intentaba seguir un procedimiento básico de acercamiento, familiarización personal y con el instrumento, en la medida de lo posible, retomar el proceso luego de cada interrupción, que casi nunca faltaron, hasta completarlo, lo mas minuciosamente posible, explicando cada ítem cuanto fuera necesario para su correcta comprensión y al final esperar que sea extendido el respectivo certificado.

Llenos ya los instrumentos procedimos al ingreso a la base de datos para su procesamiento y graficación, condición necesaria para continuar con el estudio.

5.- RESULTADOS OBTENIDOS.

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

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

ÁREA EDUCATIVA



ÁREA DE SALUD MENTAL

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



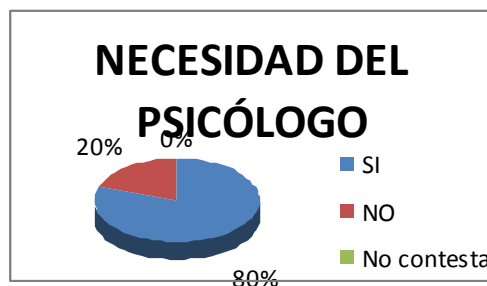
ÁREA EMPRESARIAL

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr.	%
SI	8	80
NO	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

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



Como podemos observar en esta pregunta la gran mayoría de los entrevistados respondió positivamente, solo un 20 de los

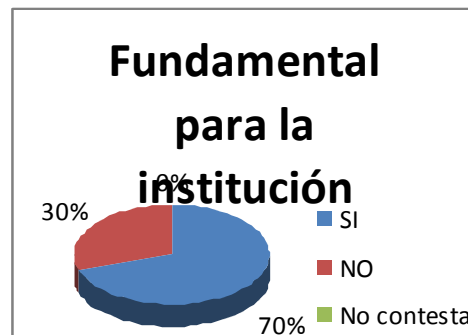
empresariales y de los alternativos consideraron lo contrario, lo que nos da una media de 90% positivos.

A.- Con respecto al ítem siguiente, sobre el PORQUE SI o PORQUE NO, solo tomaremos en cuenta los que contabilizaron los más altos niveles, que fueron, en su gran mayoría, del **porque si**:

PORQUE ES FUNDAMENTAL PARA LA INSTITUCIÓN.

ÁREA EDUCATIVA.

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



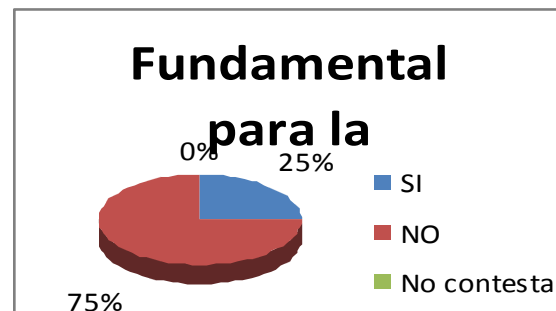
ÁREA DE SALUD MENTAL

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100



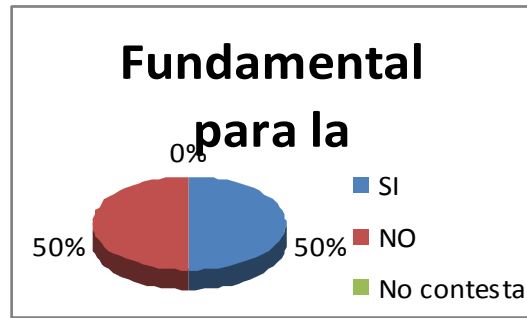
ÁREA EMPRESARIAL

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	25
NO	6	75
No contesta		0
TOTAL	8	100



ÁREA ALTERNATIVA

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	50
NO	2	50
No contesta		0
TOTAL	4	100

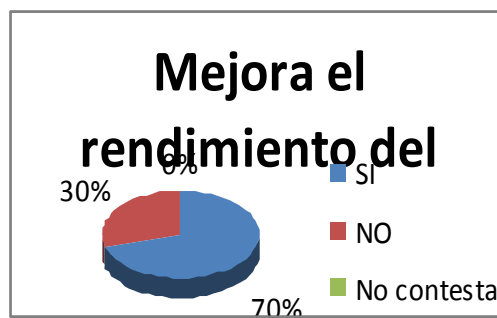


Aquí vemos las opiniones mucho mas divididas mientras que en el área de la salud mental tenemos un 90% que consideran al psicólogo como fundamental, en el área empresarial vemos lo contrario, hay una división de opiniones en el área alternativa, lo que puede corroborar la experiencia de que es en el área de salud mental donde se destaca el papel del psicólogo dentro del funcionamiento de la institución, en especial si es de terapia o apoyo, en el área educativa con un 70% nos muestra que los roles decisivos para la institución los cumplen los administradores y profesores, en el área alternativa siempre dependerá de la naturaleza y del objeto de la institución , mientras que en el área empresarial por tener un objetivo netamente productivo el espacio del psicólogo es restringido.

PORQUE MEJORA EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL

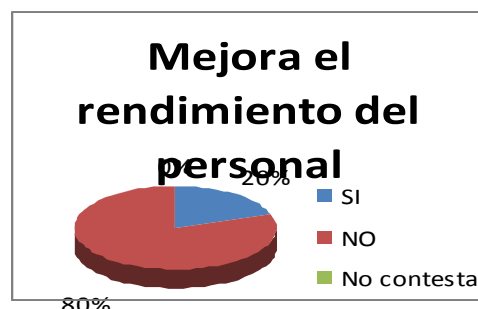
ÁREA EDUCATIVA

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



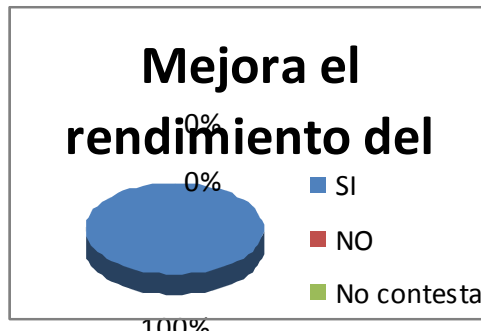
ÁREA DE SALUD MENTAL

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



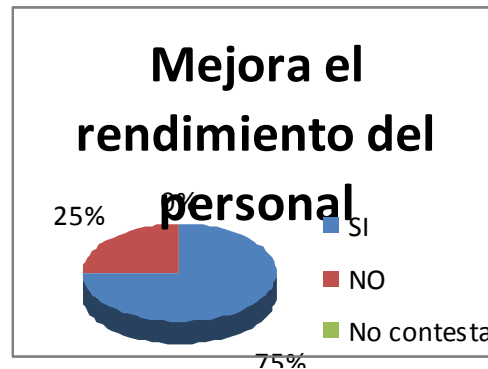
ÁREA EMPRESARIAL

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	8	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	8	100



ÁREA ALTERNATIVA

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	3	75
NO	1	25
No contesta		0
TOTAL	4	100

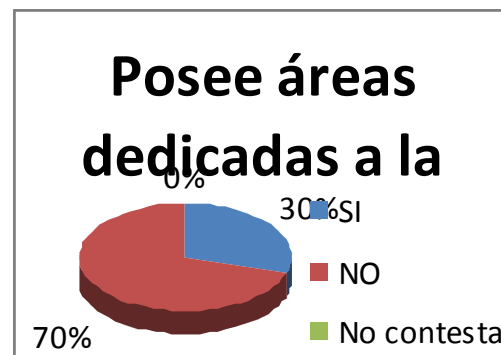


En esta pregunta tenemos un promedio de 66% que si consideran que mejora el rendimiento del personal, pero en diferente nivel así: en el área educativa y alternativa tiene una aceptación promedio superior del 70% que puede significar que parte de las competencias del psicólogo valoradas en estas áreas tienen que ver con el control del desempeño de la institución, mientras que en el área de la salud su rol es fundamentalmente clínico y por eso muestra un valor bajo del 20%, lo que también explicaría el rotundo valor del 100% del sector empresarial donde su rol principal es el control del desempeño y la motivación del personal.

PORQUE TIENE ÁREAS DEDICADAS A LA PSICOLOGÍA.

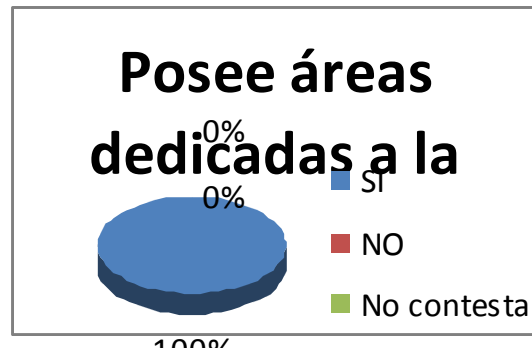
ÁREA EDUCATIVA

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	3	30
NO	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



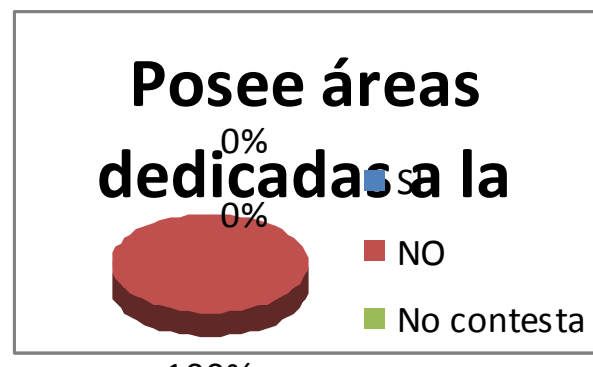
ÁREA DE SALUD MENTAL

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



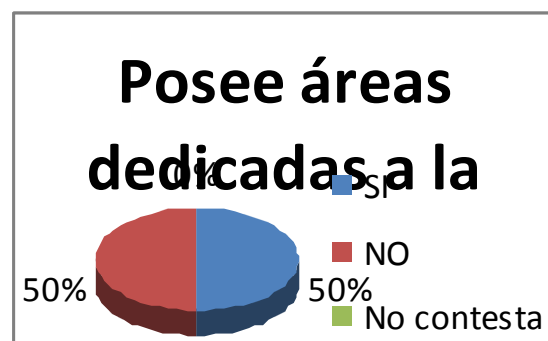
ÁREA EMPRESARIAL

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



ÁREA ALTERNATIVA

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	2	50
NO	2	50
No contesta		0
TOTAL	4	100



Podemos observar como únicamente en el área de salud mental, el SI tuvo valores del 100%, mientras que en área educativa solo el 30%, pues se identifica al DOBEI mas con la orientación vocacional y la motivación y no con la intervención psicológica que

generalmente es derivada a instituciones especializadas, mientras que en el empresarial fue unánime la negativa y en el alternativo un 50%.

PORQUE ES DISPOSICIÓN DE LA LEY

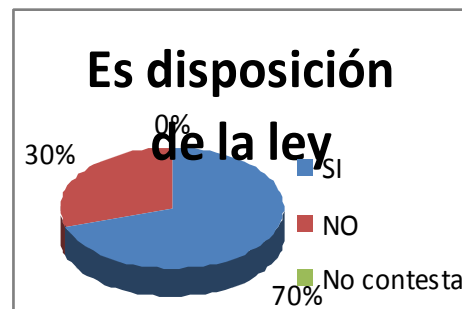
ÁREA EDUCATIVA

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



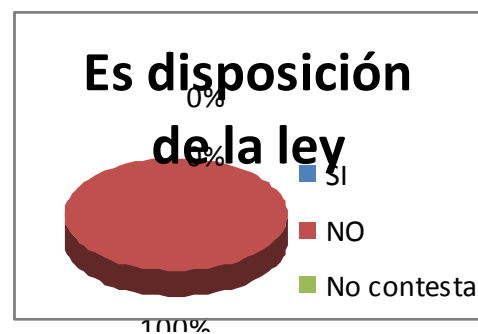
ÁREA DE SALUD MENTAL

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



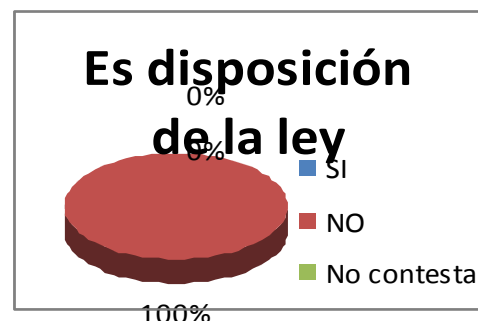
ÁREA EMPRESARIAL

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	8	100
No contesta		0
TOTAL	8	100



ÁREA ALTERNATIVA

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	4	100
No contesta		0
TOTAL	4	100

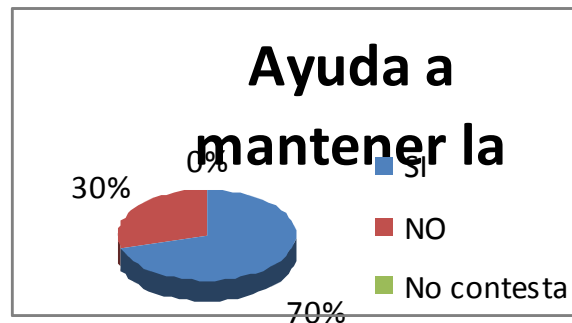


Situación similar sucede con este apartado: donde, como se sabe solo en el sector educativo, y muy recientemente, y en el sector salud, y porque hace parte de su naturaleza asistencial, es obligatorio contar con la asesora profesional de psicólogos, mientras que en el área empresarial y alternativas es todavía opcional, lo que refleja la falta de conocimiento y reconocimiento por parte de las autoridades estatales y comunitarias del importante papel del psicólogo.

PORQUE AYUDA A MANTENER LA SALUD MENTAL.

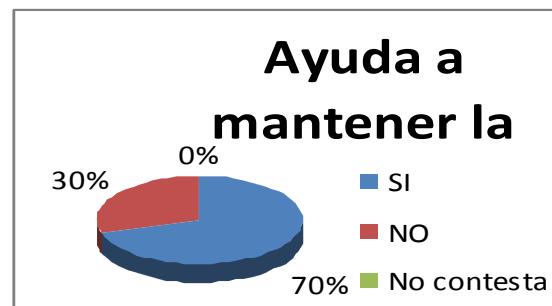
ÁREA EDUCATIVA

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



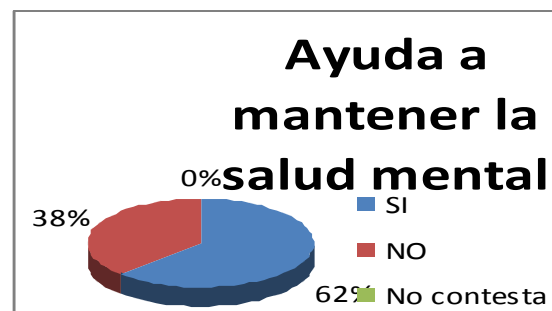
ÁREA SALUD MENTAL

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



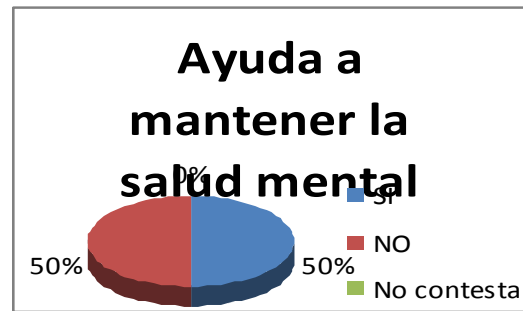
ÁREA EMPRESARIAL

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	5	62,5
NO	3	37,5
No contesta		0
TOTAL	8	100



ÁREA ALTERNATIVA

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	2	50
NO	2	50
No contesta		0
TOTAL	4	100

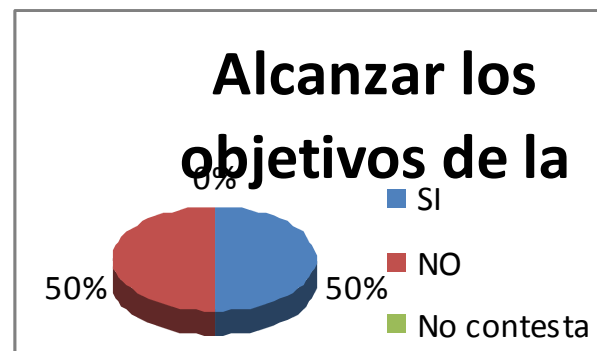


Aquí se obtuvo un promedio general positivo del 63%, lo que habla de la preocupación generalizada por la salud mental en un mundo que se muestra errático, violento y desestabilizante de las colectividades, significa tal vez un reconocimiento del importante papel que podemos cumplir los psicólogos en este tema tan fundamental para la construcción de la paz y la armonía en nuestra sociedad.

PORQUE ES FUNDAMENTAL PARA LA INSTITUCIÓN.

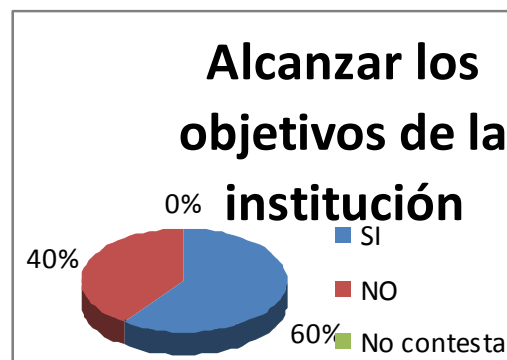
ÁREA EDUCATIVA

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



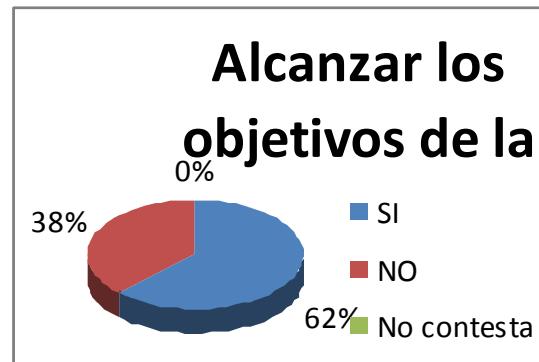
ÁREA DE SALUD MENTAL

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



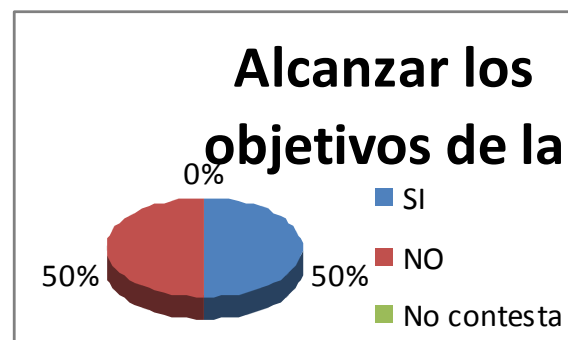
ÁREA EMPRESARIAL

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	5	62,5
NO	3	37,5
No contesta		0
TOTAL	8	100



ÁREA ALTERNATIVA

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	50
NO	2	50
No contesta		0
TOTAL	4	100

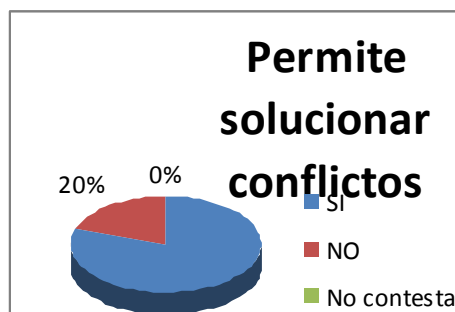


Aquí vemos tendencias bastante divididas aunque un poco inclinadas hacia la afirmación, lo que podría explicarse por el hecho de que los objetivos de las diferentes instituciones son generalmente cuantificables, mientras que las competencias del psicólogo generalmente cualificables, esto es son dirigidas a ofrecer calidad de vida.

PORQUE AYUDA A SOLUCIONAR CONFLICTOS.

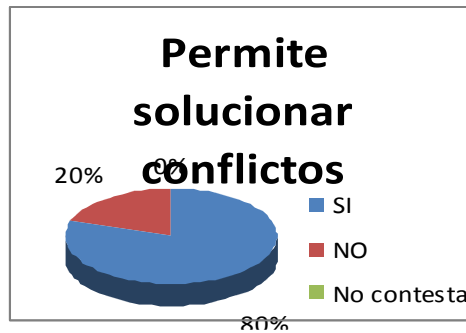
ÁREA EDUCATIVA

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



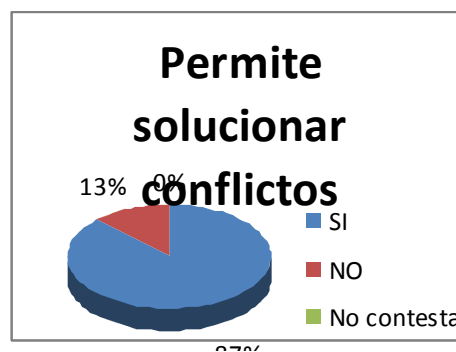
ÁREA DE SALUD MENTAL

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



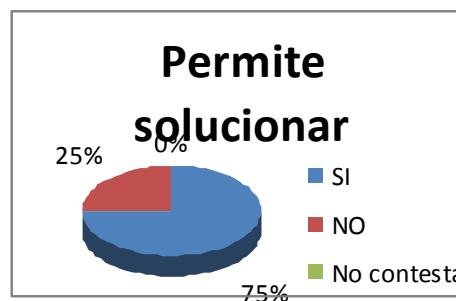
ÁREA EMPRESARIAL

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	7	87,5
NO	1	12,5
No contesta		0
TOTAL	8	100



ÁREA ALTERNATIVA

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	3	75
NO	1	25
No contesta		0
TOTAL	4	100

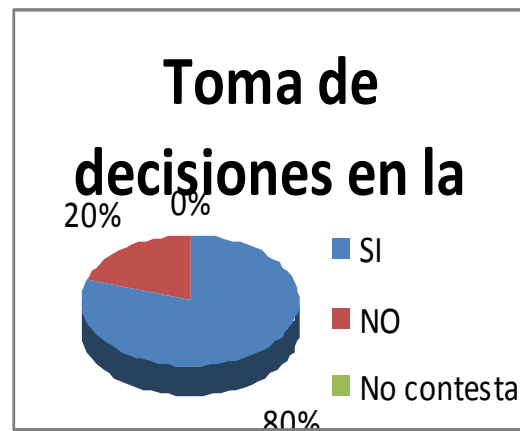


Aquí el promedio general es altamente positivo por motivos ya expuestos en el ítem sobre la salud mental, evidentemente incide la percepción cultural sobre que los conflictos, sean de cualquier tipo y clase : económicos, políticos, sociales o personales , alteran el equilibrio individual y colectivo y eso a la larga termina afectando la salud mental que es un hecho psicológico y por ende el normal desarrollo de la actividades de la institución, y somos nosotros, mas específicamente, los llamados a prestar nuestra asistencia profesional.

PORQUE AYUDA A LA TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCIÓN.

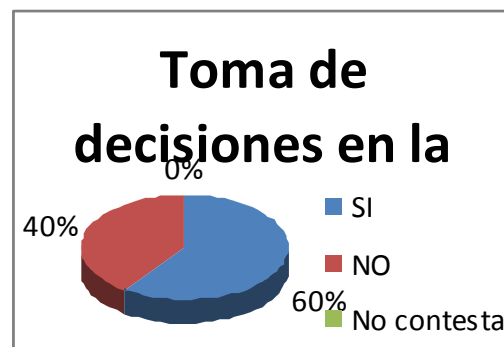
ÁREA EDUCATIVA

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



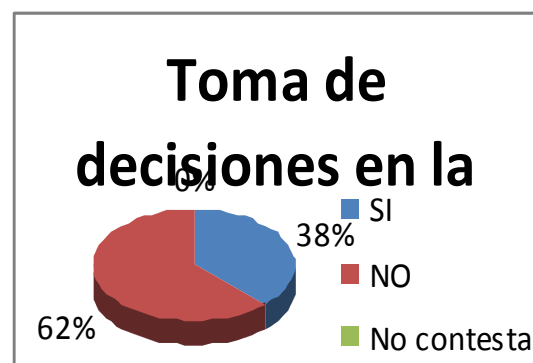
ÁREA DE SALUD MENTAL

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



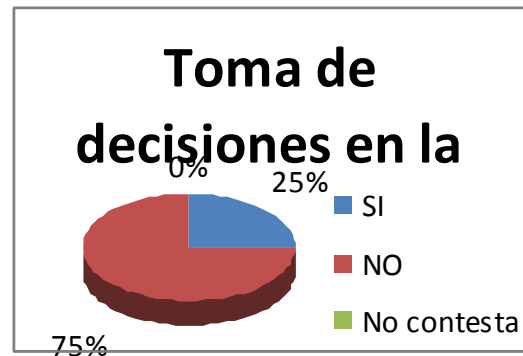
ÁREA EMPRESARIAL

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	3	37,5
NO	5	62,5
No contesta		0
TOTAL	8	100



ÁREA ALTERNATIVA

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	1	25
NO	3	75
No contesta		0
TOTAL	4	100

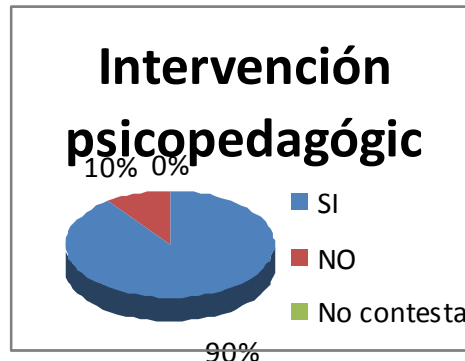


Esta pregunta esta orientada a destacar las competencias de asesora en los equipos multidisciplinarios en todas la instituciones, lo cual todavía no se percibe culturalmente como una labor coadyuvante, sino de lucha de poder interno, por lo cual solo donde se ha hecho tradicionalmente, esto es en el DOBEI de los colegios, se acepta mayoritariamente, algo menos en el área de salud donde su rol es mas asistencial y definitivamente menos en las otras áreas donde el manejo del poder es mas sensible.

PORQUE AYUDA EN LA INTERVENCIÓN PSICOPEDAGÓGICA.

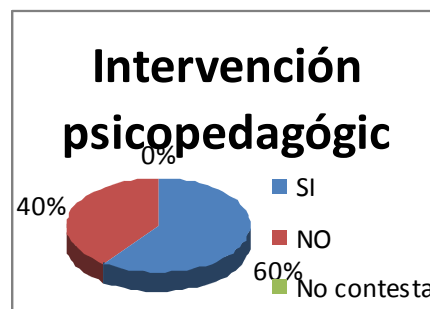
ÁREA EDUCATIVA

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



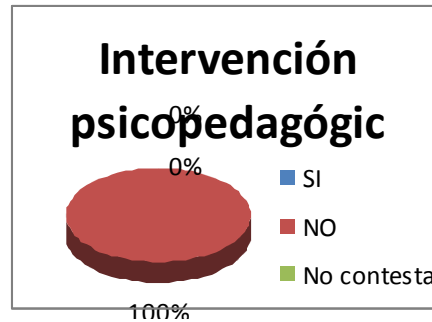
ÁREA DE SALUD MENTAL

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



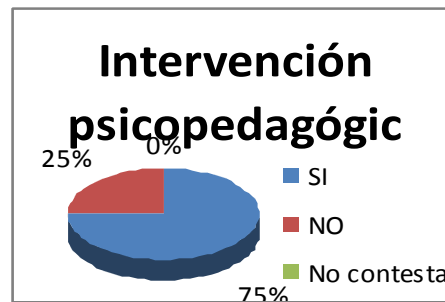
ÁREA EMPRESARIAL

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	8	100
No contesta		0
TOTAL	8	100



ÁREA ALTERNATIVA

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	3	75
NO	1	25
No contesta		0
TOTAL	4	100



Este es un tema eminentemente educativo por lo que en esta área tiene un consenso casi general, el cual baja drásticamente en el área de salud mental y radicalmente en el área empresarial donde no aplica, pero en el área alternativa, por estar compuesto por organizaciones sociales, donde el componente formativo es importante, sube a promedios altos.

PORQUE HEMOS TENIDO BUENAS EXPERIENCIAS ANTERIORES.

ÁREA EDUCATIVA

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA DE SALUD MENTAL

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA EMPRESARIAL

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	8	100
No contesta		0
TOTAL	8	100



ÁREA ALTERNATIVA

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	1	25
NO	3	75
No contesta		0
TOTAL	4	100



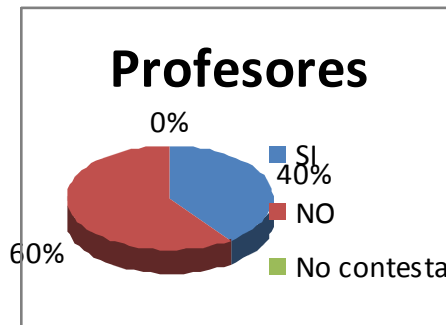
Aquí podemos ver reflejada la incipiente penetración que nuestra profesión ha tenido en el ámbito institucional, con un promedio general de tan solo un 20% de ejecutivos, dirigentes y rectores que han tenido experiencias anteriores con psicólogos, ni siquiera malas como lo demuestran los resultados del NO en donde tan solo un 10% dice haber tenido malas experiencias, lo que nos daría un gran total de 30% de entrevistados que dicen haber tenido alguna experiencia laboral con psicólogos.

PREGUNTA # 3.

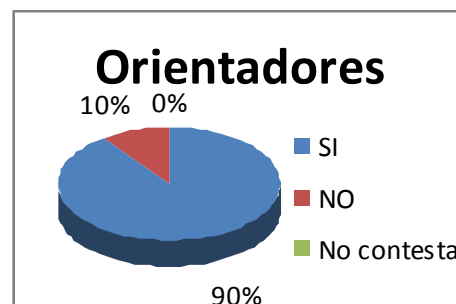
¿Qué profesional cree usted que podría cumplir las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución?

ÁREA EDUCATIVA

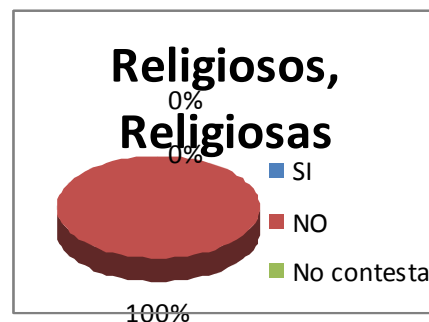
Profesores		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



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



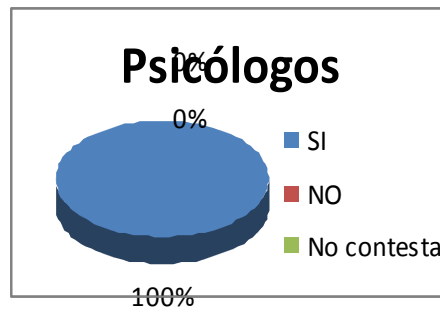
Religiosos, Religiosas		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	10	100
No contesta		0
TOTAL	10	100



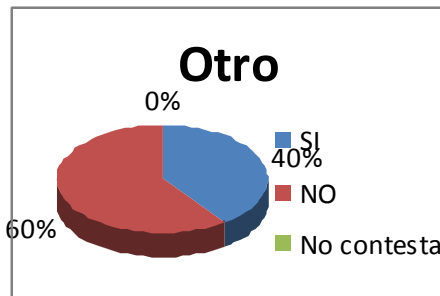
Consejeros		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



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



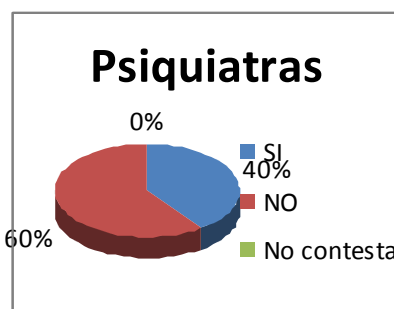
Otro		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



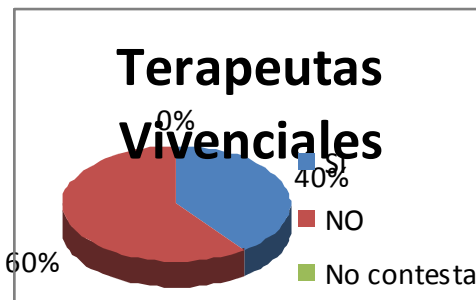
Fácilmente se puede observar que los entrevistados perciben que los profesionales que tienen las competencias evaluadas son los psicólogos y los orientadores vocacionales que son el área psicológica de la educación y que han cumplido las competencias de asesora, solución de conflictos e intervención temprana desde que se implementó este servicio en las instituciones educativas, igual que los consejeros que es una figura que está desapareciendo, pues con las nuevas reformas educativas se está priorizando que este rol sea cumplido por psicólogos, los profesores tienen una mediana aceptación inherente a su contacto diario con los sujetos educativos, pero como no es su especialidad solo se los toma en cuenta parcialmente, los religiosos definitivamente no son tomados en consideración y en el segmento otros encontramos que las autoridades con una aceptación del 20% son las más llamadas a asumir estas competencias, seguidas con un 10% de trabajadores sociales, dueños, médicos y enfermeras por igual.

ÁREA DE SALUD MENTAL

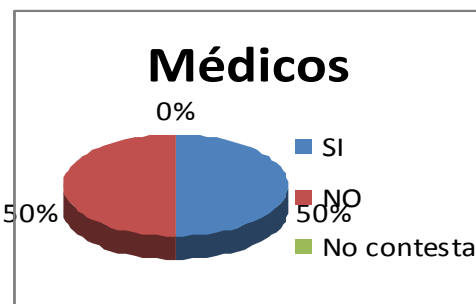
Psiquiatras		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



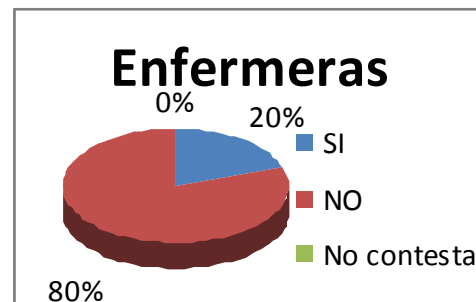
Terapeutas Vivenciales		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



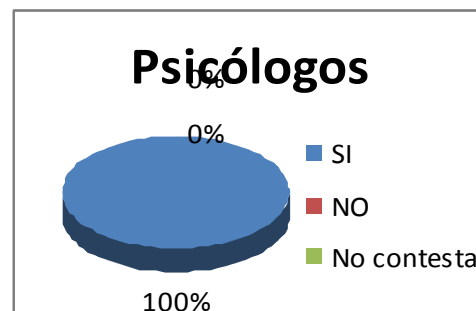
Médicos		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



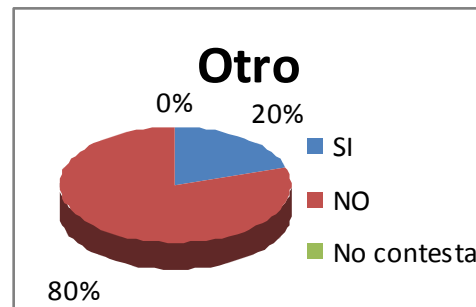
Enfermeras		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



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



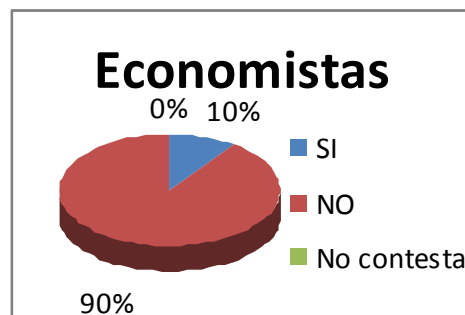
Otro		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



En esta área definitivamente son los psicólogos los que tienen el perfil para cumplir con las competencias consultadas y se muestra muy notoria la diferencia con los inmediatos relacionados como son los médicos con un 50%, psiquiatras con un 40% y terapeutas vivenciales con un 40%, lo que significaría que todos ellos solo cuentan con menos de la mitad de las competencias evaluadas según los entrevistados, las enfermeras tienen su pequeña porción por estar vinculadas al hecho terapéutico y en la sección otros encontramos tomada ligeramente en cuenta encontramos a los sociólogos, antropólogos e ingenieros comerciales compartiendo un 10% de aceptación.

ÁREA EMPRESARIAL

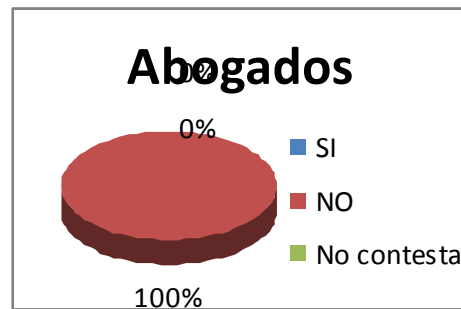
Economistas		
Opción	Fr	%
SI	1	10
NO	9	90
No contesta		0
TOTAL	10	100



Administradores de Empresa		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



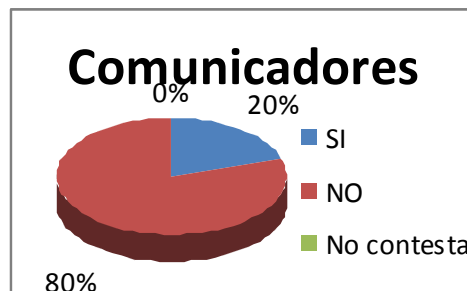
Abogados		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	10	100
No contesta		0
TOTAL	10	100



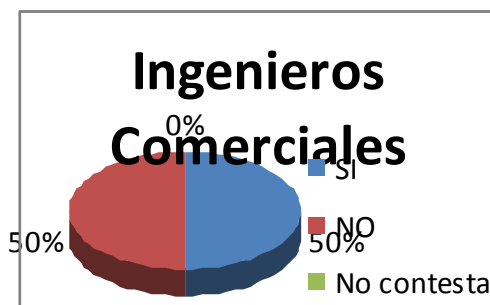
Trabajadores Sociales		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



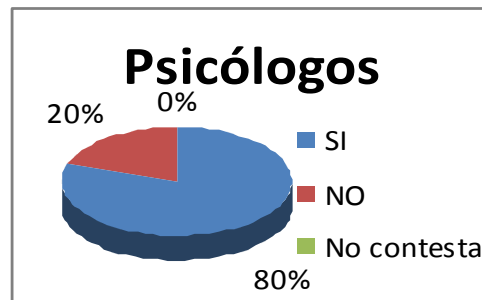
Comunicadores		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



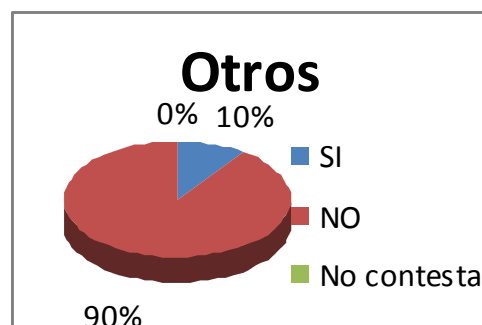
Ingenieros Comerciales		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



Psicólogos		
Opción	Fr	%
SI	8	80
NO	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



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



Aquí podemos observar que, a pesar que esta área todavía da prioridad al control mecánico del desempeño del personal (el cambio de coerción por motivación)como estrategia de la gestión por resultados, la gestión por procesos y la gestión por competencias van calando en las organizaciones y se aprecia mas la participación del psicólogo en el área de recursos humanos, aunque todavía compartida con el administrador de empresas, que muchas veces es el dueño de la empresa, mas lejos están los ingenieros comerciales (50%) y las trabajadoras sociales (40%) con un perfil menos adecuado a estas competencias, lo que corrobora el cambio de paradigma organizacional, muy al fondo encontramos a los comunicadores sociales(20%), los economistas (10%) y sin ningún punto a los abogados, mientras que en la sección otros (10%) encontramos a los tradicionales psicólogos industriales y a las empresas especializadas en recursos humanos.

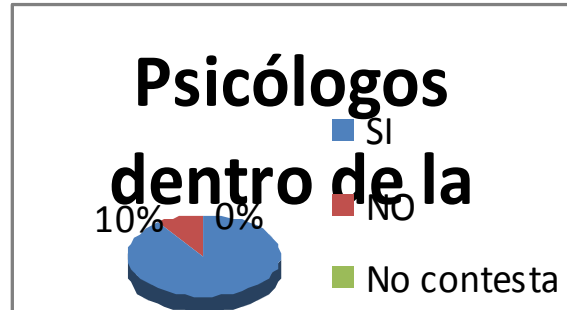
En el ÁREA ALTERNATIVA, por sus características especiales no se tuvieron respuesta a este ítem.

PREGUNTA # 4:

¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

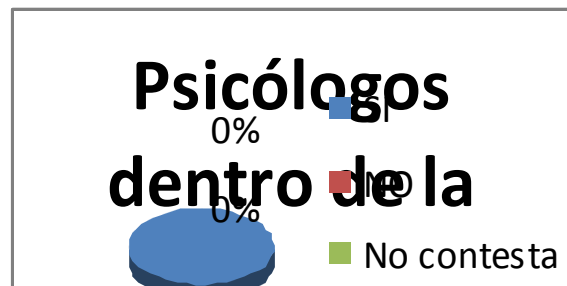
ÁREA EDUCATIVA

PSICÓLOGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100



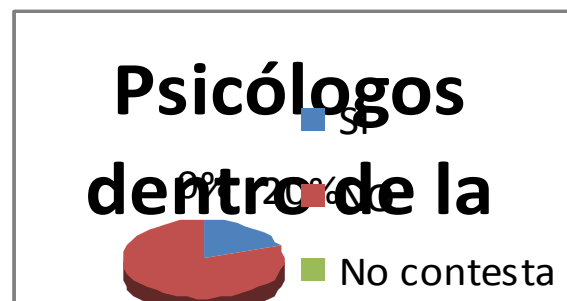
ÁREA DE SALUD MENTAL

PSICÓLOGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100



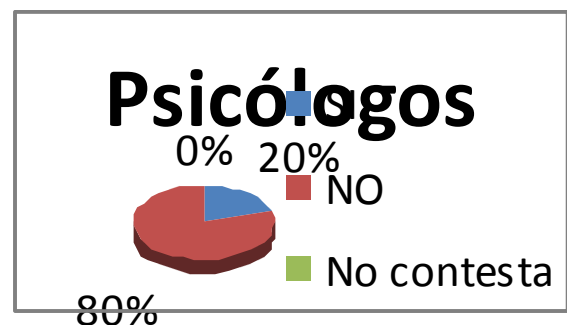
ÁREA EMPRESARIAL

PSICÓLOGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

PSICÓLOGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		
Opción	Fr	%
SI	1	20
NO	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100



Por sus competencias específicas es en el área de salud mental donde el psicólogo tiene su nicho natural, seguido cercanamente por el área educativa donde ese espacio

aun es disputado por otros perfiles profesionales, pero donde es muy importante la presencia del psicólogo, pero en las áreas productivas y comunitarias todavía es preocupantemente deficitaria la vinculación de nuestros profesionales, pero son áreas que justamente ahora están evolucionando positivamente a nuestro favor.

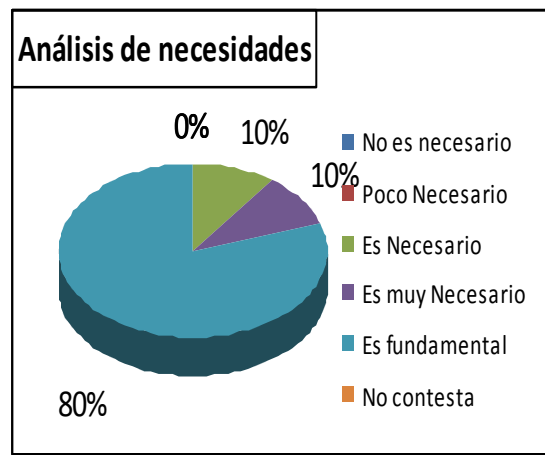
CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

¿Cuáles son las competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos?

C1: Análisis de necesidades:

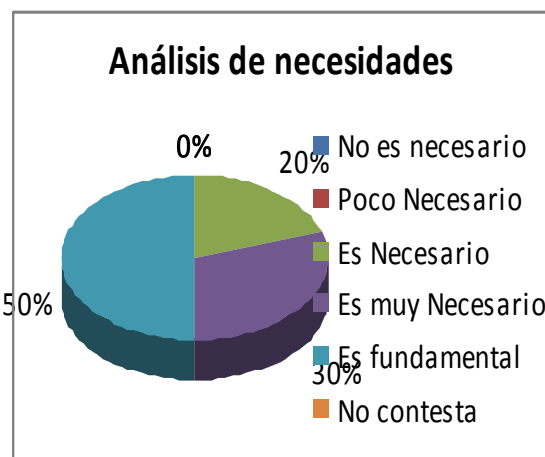
ÁREA EDUCATIVA

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



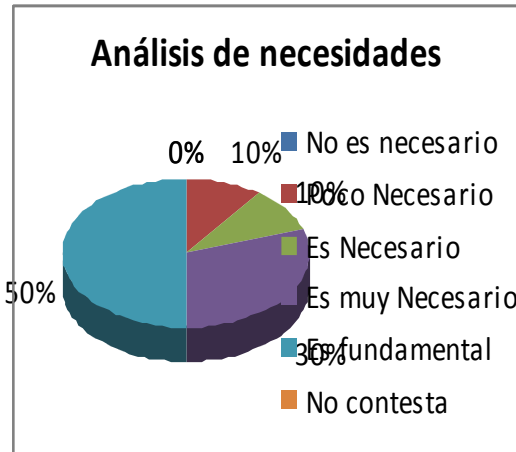
ÁREA DE SALUD MENTAL

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



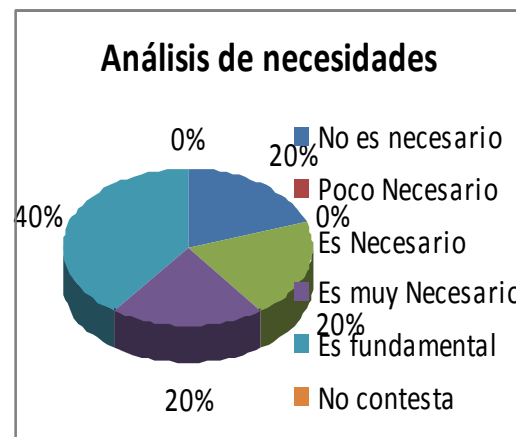
ÁREA EMPRESARIAL

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100



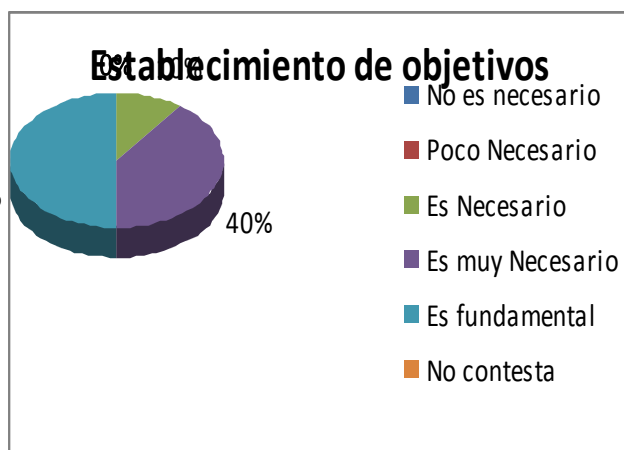
Para esta competencia son muy importantes las habilidades sociales, actitudes y aptitudes adquiridas particularmente por el egresado: la empatía, la comunicación oral y escrita, el desarrollo y resolución de instrumentos que permitan conocer las necesidades de los clientes, es por esto que vemos que en área educativa donde las necesidades tienen que ver con la formación de los sujetos, lo que implica necesidades intangibles, el papel del psicólogo es fundamental y sus roles abarcan un gran espacio de la producción formativa y normativa, mientras que en las otras áreas hay actores que disputan con el psicólogo las capacidades de resolución, como en el área de Salud mental donde están los psiquiatras y los terapeutas vivenciales y en el área empresarial donde el análisis de las necesidades es encargado al administrador y

otros departamentos pertinentes, mientras que en área alternativa los análisis de necesidades dependen mas del consenso en la comunidad.

C2: Establecimiento de Objetivos

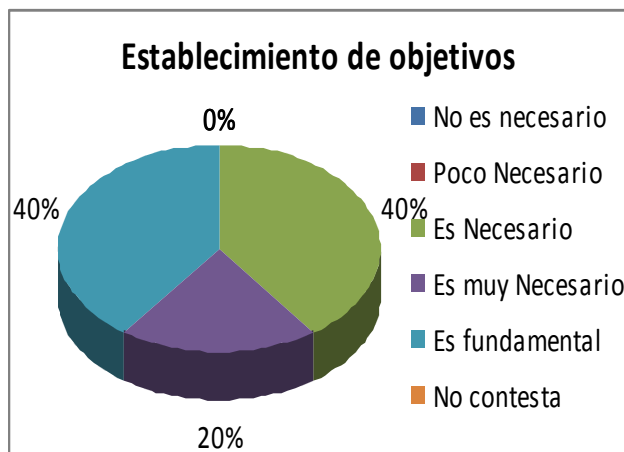
ÁREA EDUCATIVA

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



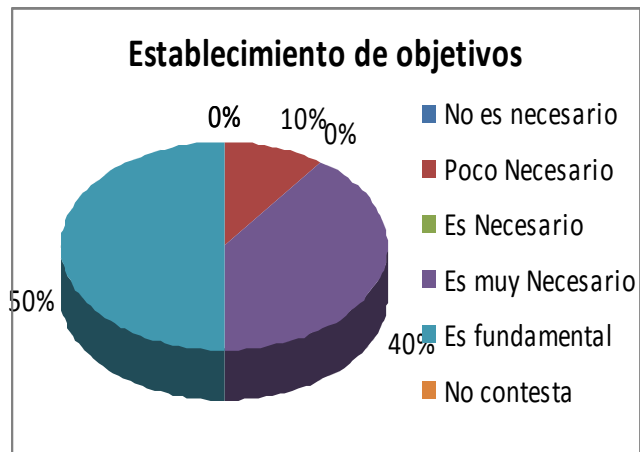
ÁREA DE SALUD MENTAL

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



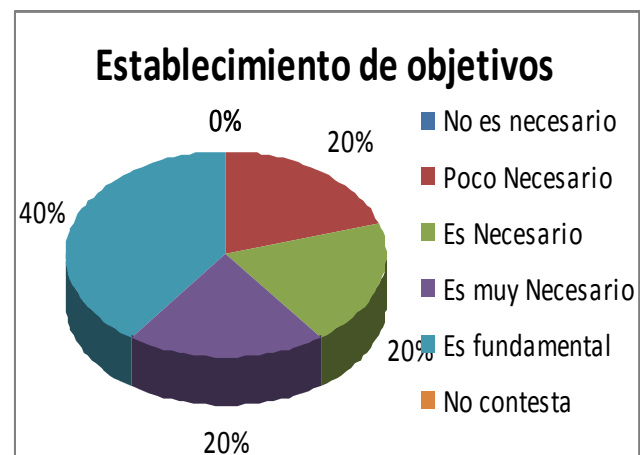
ÁREA EMPRESARIAL

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



ÁREA ALTERNATIVA

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

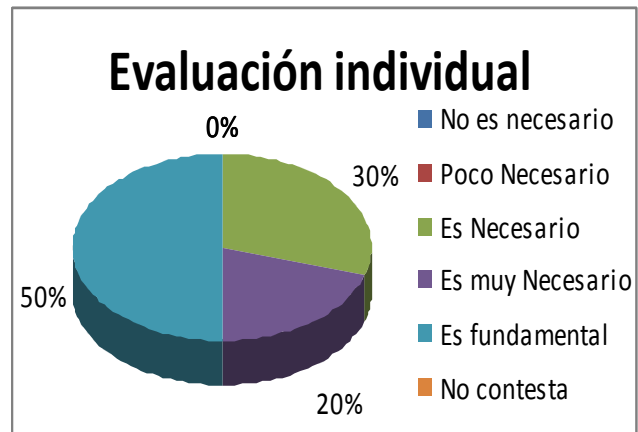


Nuevamente la actitud empática, la capacidad analítica, la aptitud para entregarse por completo a la satisfacción del cliente, el manejo de recursos de comunicación tangibles e intangible, marcaran la evolución de esta competencia, vemos como al ser un área de manejo de las necesidades de los sujetos en formación o recuperación, es en las áreas Educativa y de Salud Mental donde se marca decisivamente como necesario hacia fundamental, mientras que decrece un poco en el área empresarial donde otros actores mas “económicos” determinan los objetivos de la institución y por ultimo en el área informal las prioridades reivindicativas de las comunidades copan sus objetivos.

C3: Evaluación Individual.

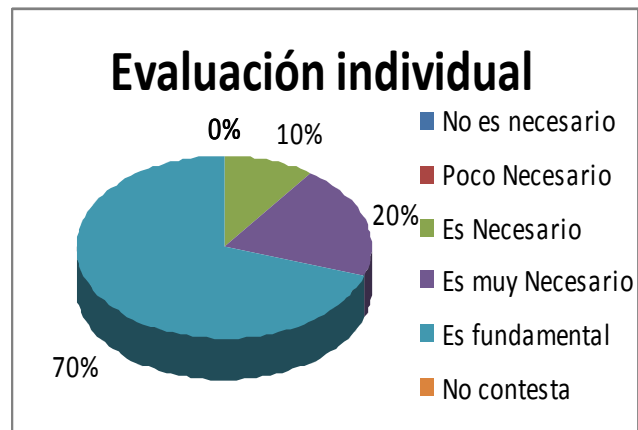
ÁREA EDUCATIVA

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



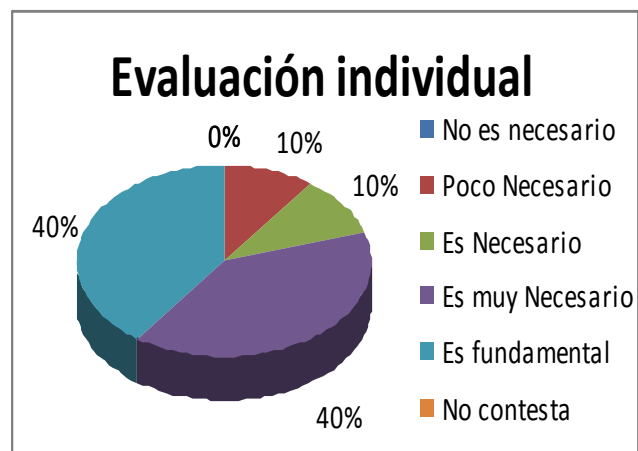
ÁREA DE SALUD MENTAL

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



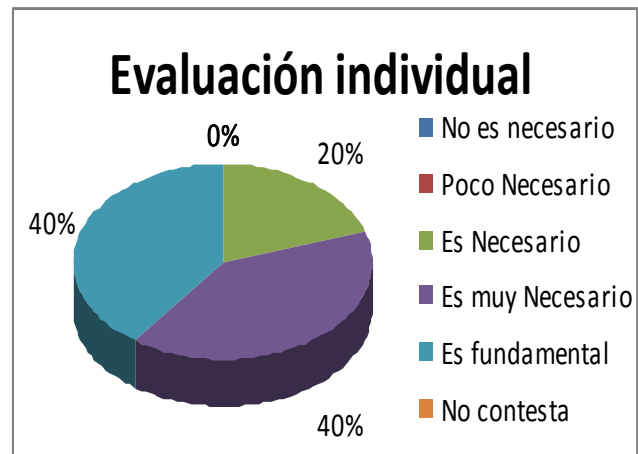
ÁREA EMPRESARIAL

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

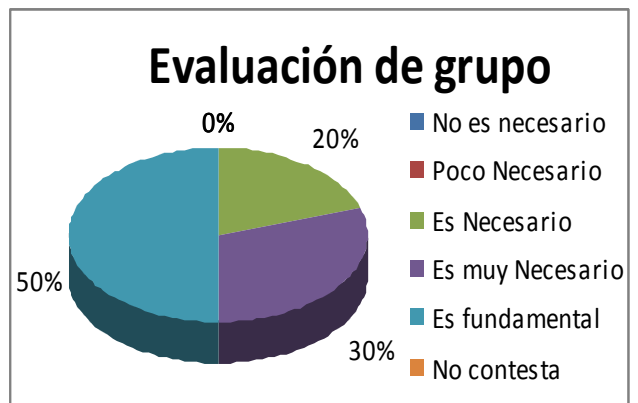


Esta competencia comprende conocimiento, habilidades y actitudes propias del quehacer profesional del psicólogo, implica la capacidad de aplicar las herramientas necesarias que le permitan evaluar a un individuo en su contexto, por ello vemos como en todas las áreas se lo entiende como necesario, muy necesario y fundamental, especialmente en el área de salud mental (70%) donde esta competencia es parte importante de su naturaleza, mientras que en el área educativa (50%) otros actores asumen la tarea de la evaluación como los profesores y los dirigentes, en el área empresarial la evaluación se relaciona mas con el desempeño productivo y se considera que otros perfiles profesionales son los mas apropiados a ello como los administradores o jefes de personal.

C4: Evaluación de Grupo.

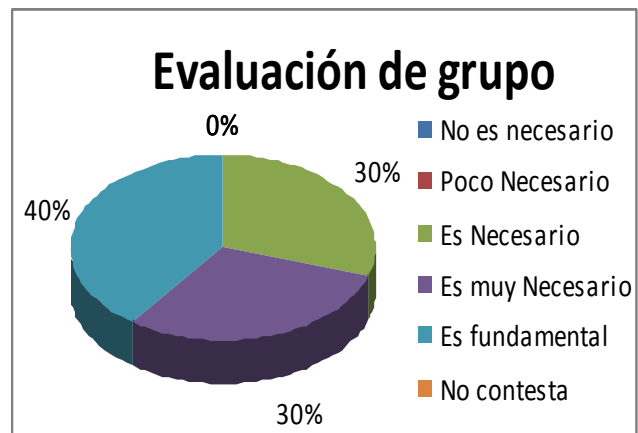
ÁREA EDUCATIVA

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



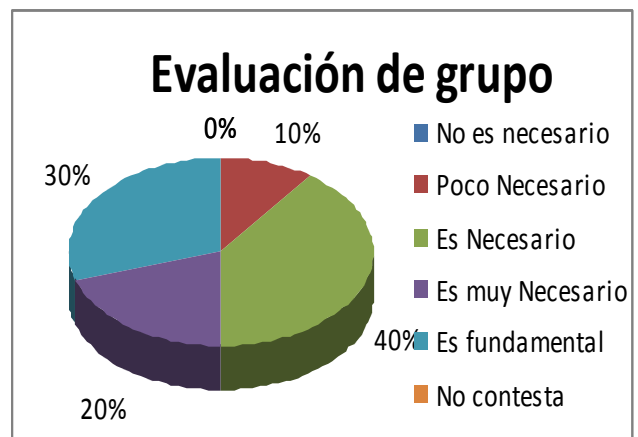
ÁREA DE SALUD MENTAL

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



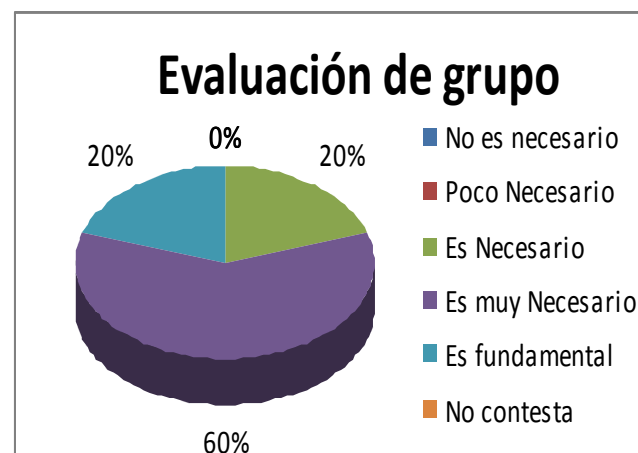
ÁREA EMPRESARIAL

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	1	20
No contesta		0
TOTAL	5	100



La evaluación en grupo de manifiesta como una competencia muy necesaria en promedio, de hecho es de resaltar que el puntaje mas alto lo encontremos en el sector alternativo constituido por instituciones comunitarias, aunque en general no se percibe como menos importante que la evaluación individual, tal vez por el paradigma cultural individualista propugnado por el modelo económico vigente, en el sector empresarial se repite una evaluación inferior por los motivos antes anotados.

C5: Evaluación Organizacional.

ÁREA EDUCATIVA

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA DE SALUD MENTAL

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA EMPRESARIAL

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



ÁREA ALTERNATIVA

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	100
Es fundamental	0	0
No contesta		0
TOTAL	5	100

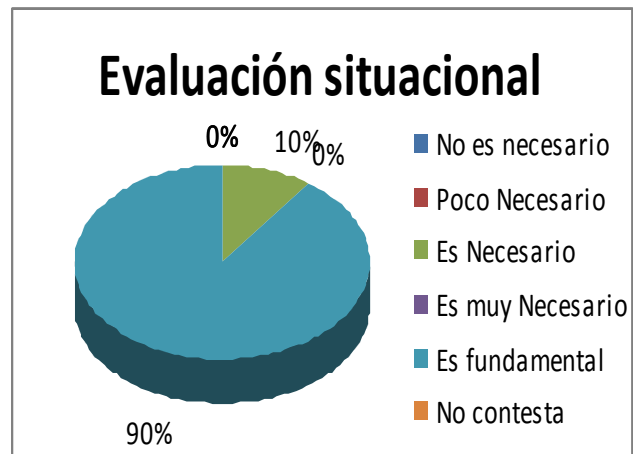


Si bien cada vez se resalta más la importancia de la evaluación organizacional como requisito su reingeniería, restructuración, reorganización, replanteamiento de los procesos tendientes a la optimización de las mismas, todavía en nuestro medio no se percibe como tal, y además se percibe diferente de acuerdo a la naturaleza de las organizaciones, en el área educativa donde tenemos el promedio más alto la evaluación es un ejercicio cotidiano, aunque a nivel individual, pero se acepta mejor el concepto de evaluación y se relaciona con el aprovechamiento, en cambio en el área de la salud mental y empresarial, parece ser que se lo asocia con el de control estatal o entes superiores y tiene cierta resistencia, aun así registra niveles promedios de media hacia arriba, mientras que en el sector alternativo no habiendo prevenciones se lo toma como algo muy necesario pero no fundamental para sus organizaciones.

C6: Evaluación situacional.

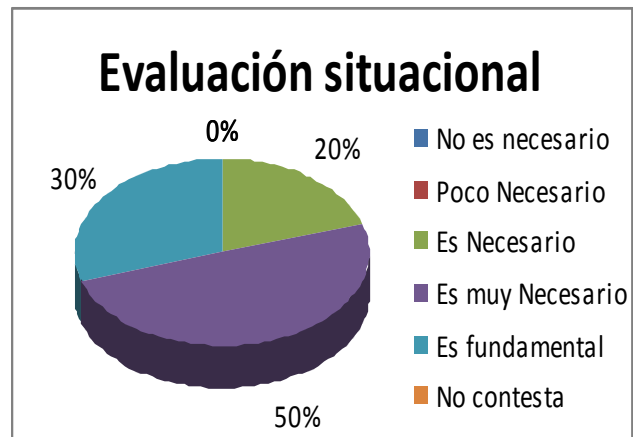
ÁREA EDUCATIVA

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	9	90
No contesta		0
TOTAL	10	100



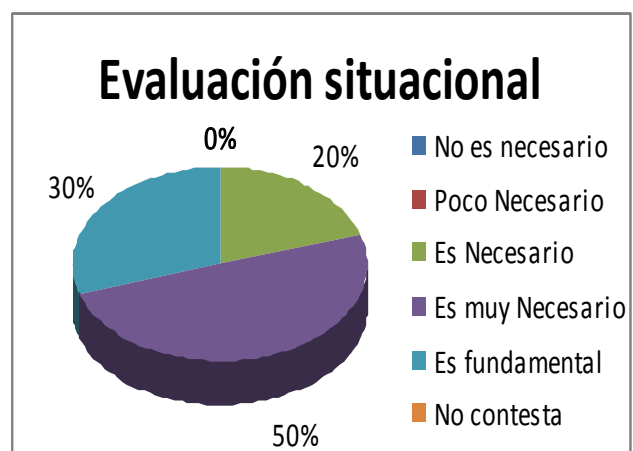
ÁREA DE LA SALUD MENTAL

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



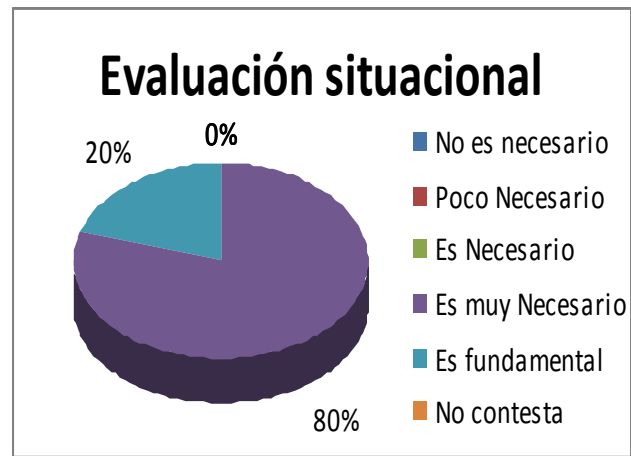
ÁREA EMPRESARIAL

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

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

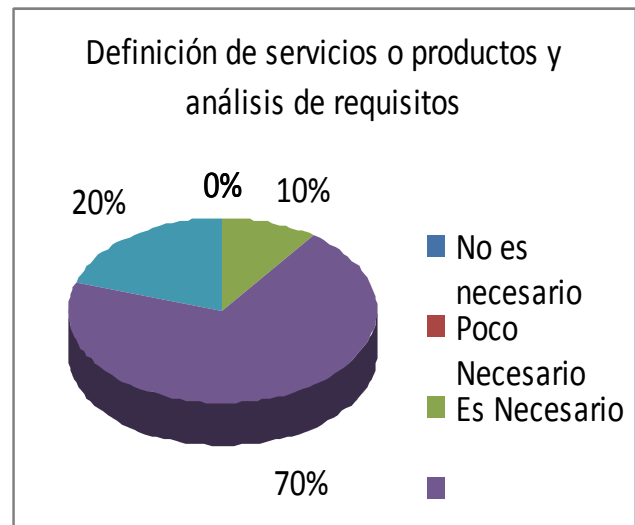


Tener la competencia y las herramientas para evaluar una situación, generalmente de conflicto, desequilibrio o crisis, se muestra en promedio como algo muy necesario para la mayoría de instituciones, sobra decir que es parte de nuestro instinto de conservación y que toda la ayuda con la que podamos contar será bienvenida, y en imaginario colectivo los psicólogos tenemos un lugar importante en el manejo de los problemas acuciantes del desequilibrio emocional, aunque si bien se torna fundamental para las organizaciones alternativas que viven inmersas en situaciones de esta índole, lo es menos para las empresas, el área de salud y la educativa donde cuentan con otros recursos para tener esta visión situacional y esta evaluación se hace de manera interdisciplinaria (concejos interdisciplinarios) y muchas veces con actores externos.

C7: Definición de servicios o productos y análisis de requisitos.

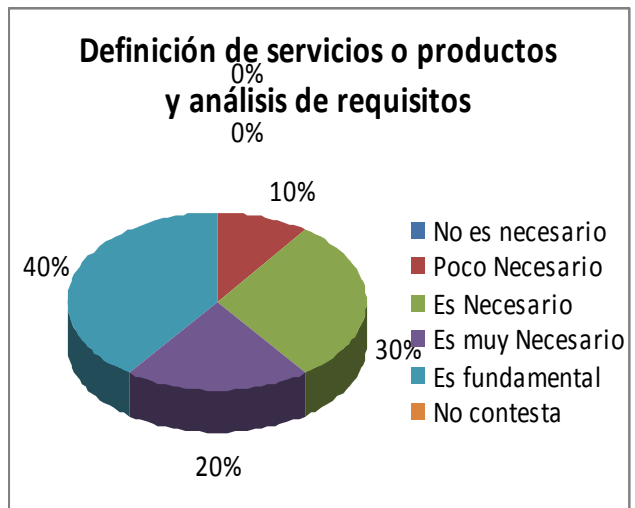
ÁREA EDUCATIVA

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	7	70
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



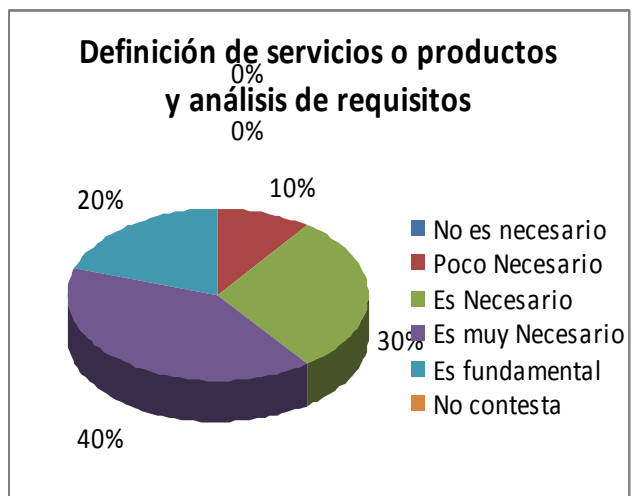
ÁREA DE SALUD MENTAL

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



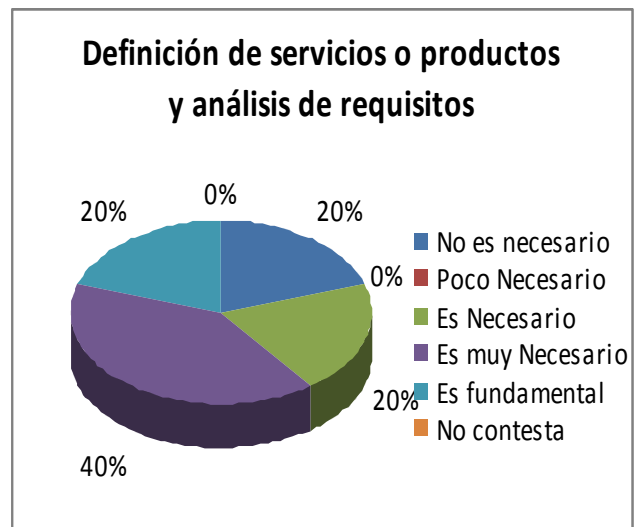
ÁREA EMPRESARIAL

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	20
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	1	20
No contesta		0
TOTAL	5	100

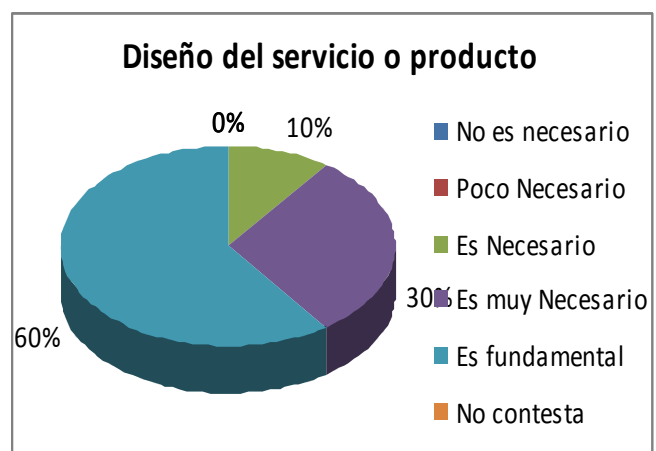


Todas las competencias evaluadas están interrelacionadas, pero en esta, debemos tener los conocimientos y habilidades técnicas para, utilizando la información recogida antes, definir cuales serian los servicios o productos que nuestro cliente requiere para satisfacer esas necesidades detectadas y adicionalmente determinar cuales serán los requisitos que se deben cumplir para su aplicación o desarrollo, aquí vemos como mientras para el área educativa esto es una prioridad un poco mas que muy necesaria, para las áreas de salud mental y empresarial es muy necesaria con algo de reticencia debido tal vez porque, en el área de salud mental son pocos productos y ya están aparentemente establecidos y mejorados por la experiencia y en el área empresarial esos productos y servicios tienen un matiz mas financiero y productivo.

C8: Diseño del producto o servicio:

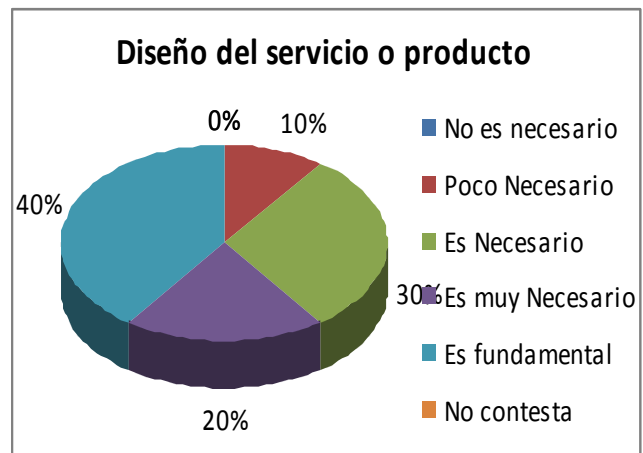
ÁREA EDUCATIVA

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



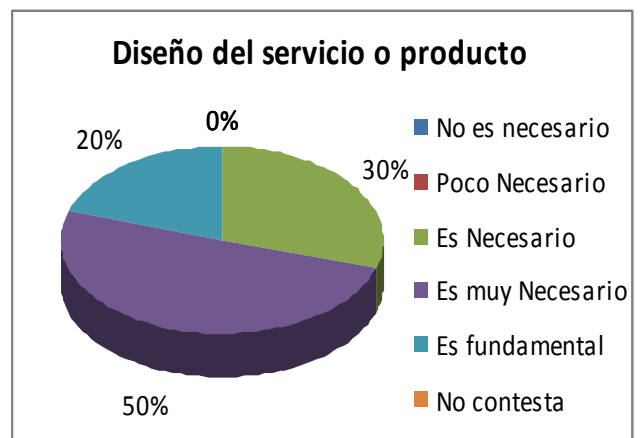
ÁREA DE SALUD MENTAL

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



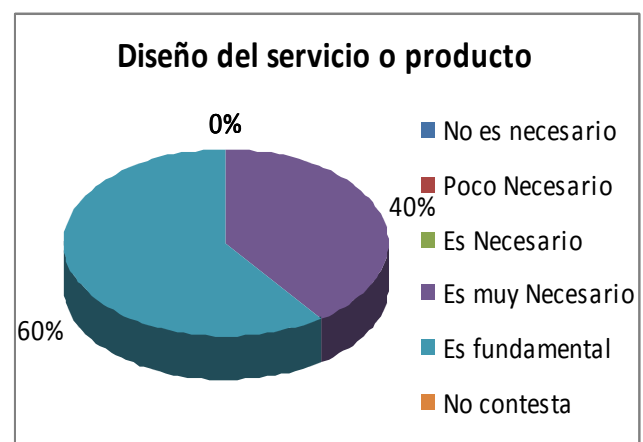
ÁREA EMPRESARIAL

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100



Esta competencia aparentemente es mas técnica, dependiendo del tipo de producto o servicio que hayamos definido como necesario, necesitaremos herramientas conceptuales y tecnológicas que faciliten su implementación, aplicación y evaluación. Tal vez esto explique porque es en el área Educativa, donde están familiarizados con ello, y en el área alternativa, donde todos los recursos son bienvenidos, tenemos los puntajes mas altos.

C9: Test de servicio o producto diseñado.

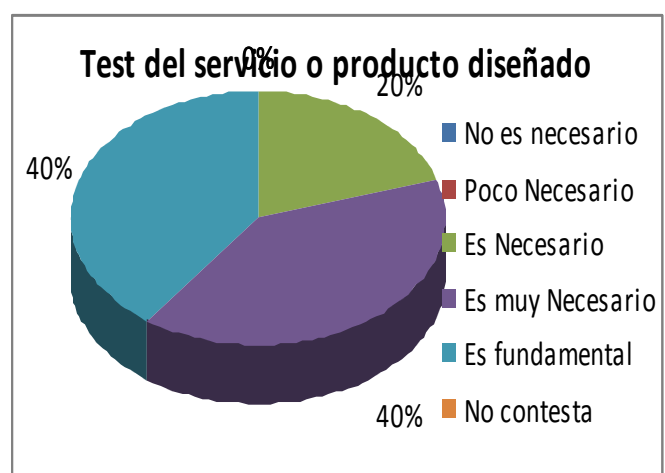
ÁREA EDUCATIVA

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



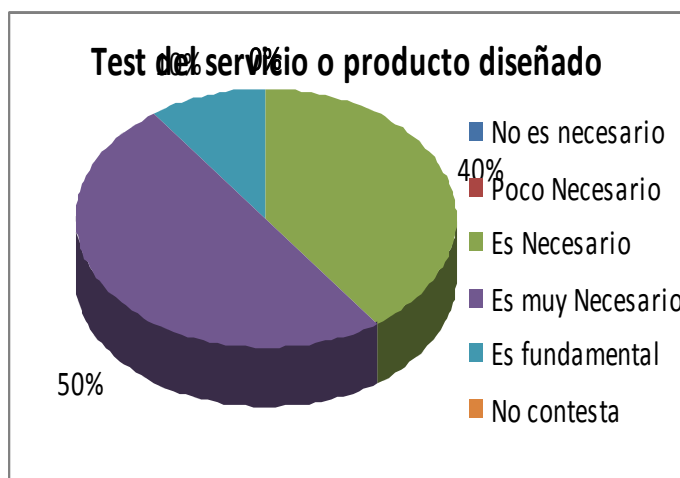
ÁREA DE SALUD MENTAL

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



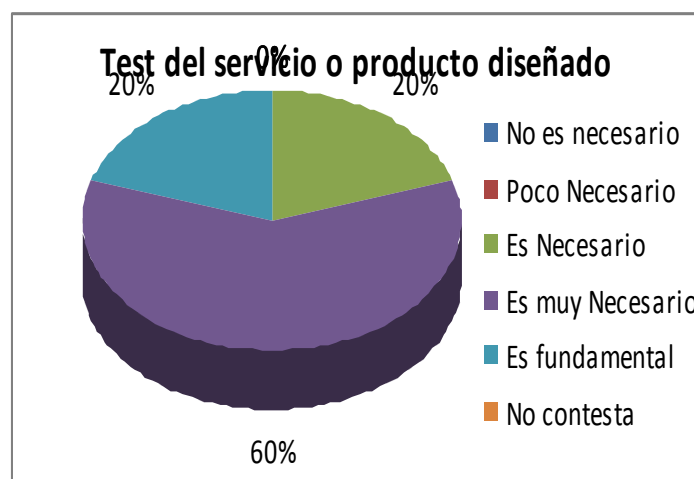
ÁREA EMPRESARIAL

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	1	20
No contesta		0
TOTAL	5	100

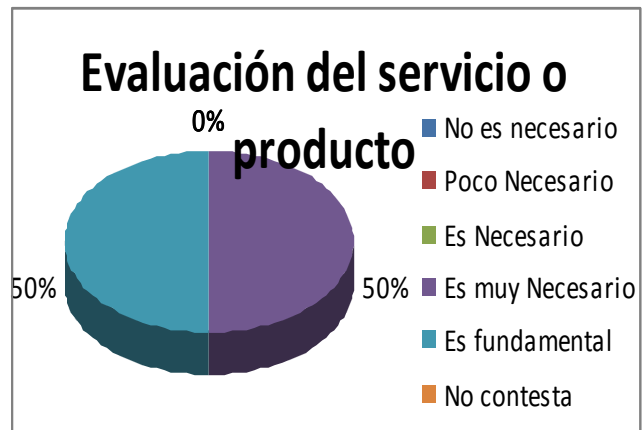


Tenemos aquí un consenso general que marca la importancia de esta competencia, con el puntaje mas alto en el área educativa, donde es tarea cotidiana, y el mas bajo el empresarial donde se han utilizado, tradicionalmente , otros métodos mas monetarios para medir los resultados.

C10: Evaluación del servicio o producto.

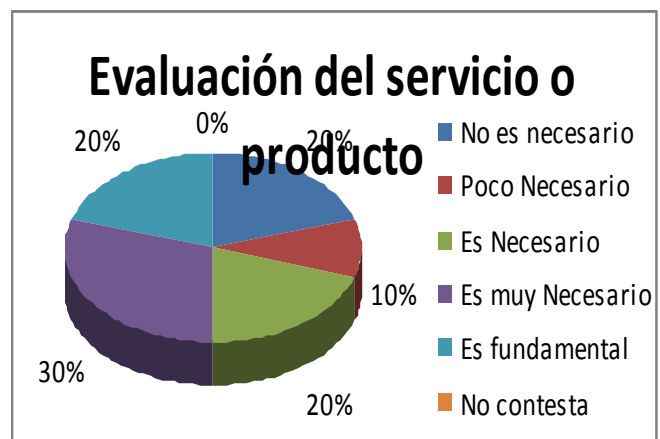
ÁREA EDUCATIVA

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



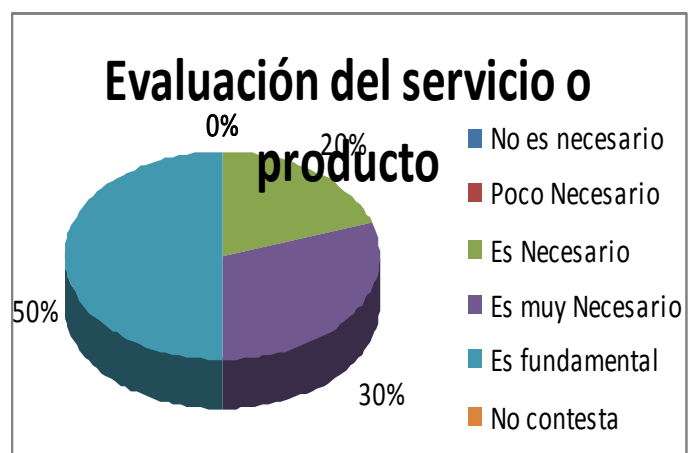
ÁREA DE SALUD MENTAL

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	20
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



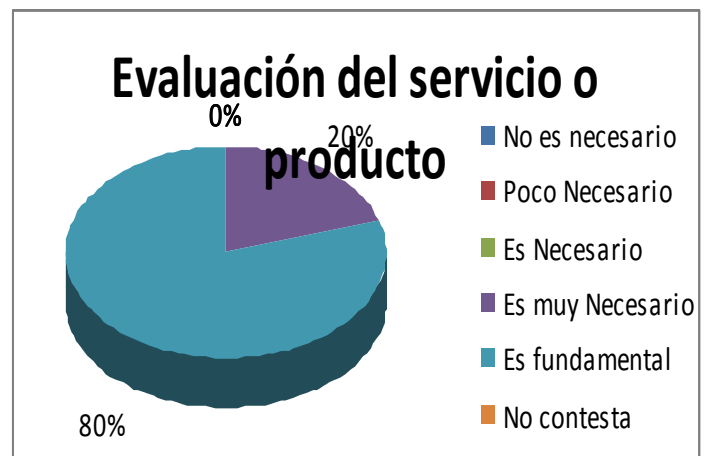
EMPRESARIAL

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

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

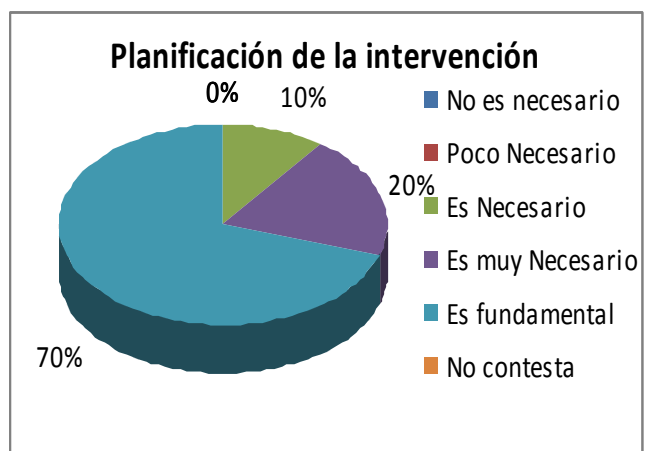


Definitivamente se percibe como un competencia muy necesaria en promedio y, aunque la evaluación dependerá siempre e del tipo del producto o servicio, eso marcara las diferentes percepciones, los productos diseñados para los pacientes en el área de salud mental son evaluadas en base a resultados a muy largo plazo y es difícil observar cambios rápidos, mientras que en el área empresarial y educativo es mucho mas factible, en el área alternativa es una competencia fundamental por el condicionante de los recursos, no se pueden correr muchos riesgos.

C11: Planificación de la Intervención.

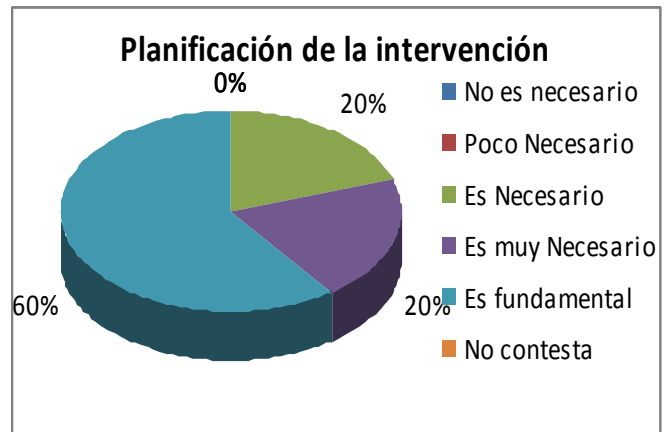
ÁREA EDUCATIVA

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



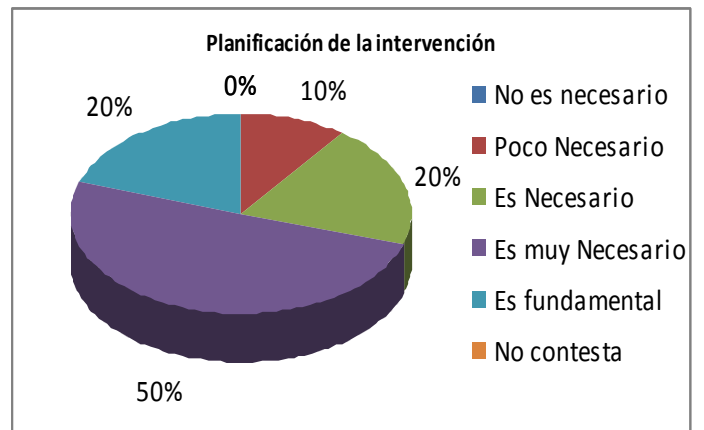
ÁREA DE SALUD MENTAL

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



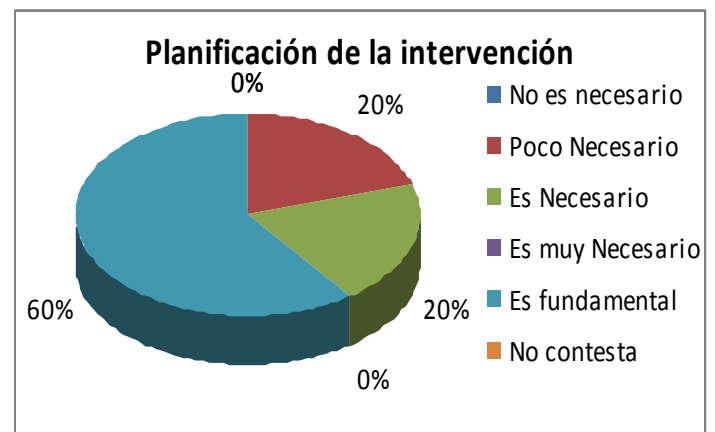
ÁREA EMPRESARIAL

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100



Tenemos aquí competencias más específicas de la profesión, donde nuestras capacidades, conocimiento y habilidades deberán ser aplicados y mejorados, luego de

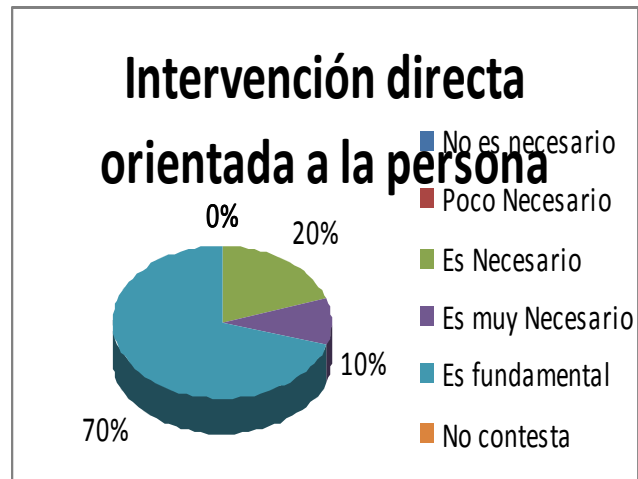
la información recolectada en el proceso con el cliente, necesitamos proponer una intervención adecuada que permita dar solución a los requerimientos encontrados.

La naturaleza de cada institución seguirá marcando los procesos, pues mientras en el área educativa y de salud mental el concepto de intervención hace parte de su cotidianidad, en el área empresarial hay reticencia a los cambios, no se aceptan muy fácilmente porque son lentos y costosos, prevalece aun la visión utilitarista del trabajo.

C12: Intervención directa orientada a la persona.

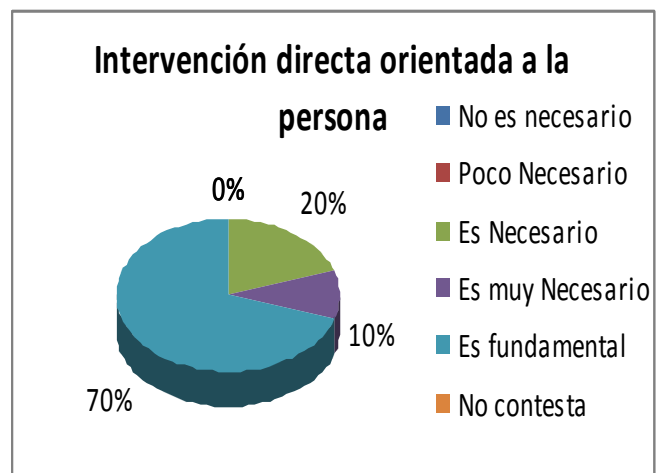
ÁREA EDUCATIVA

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



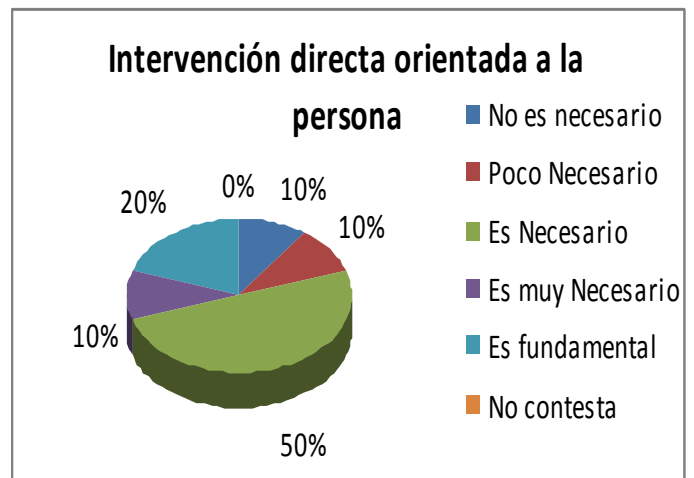
ÁREA DE SALUD MENTAL

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100



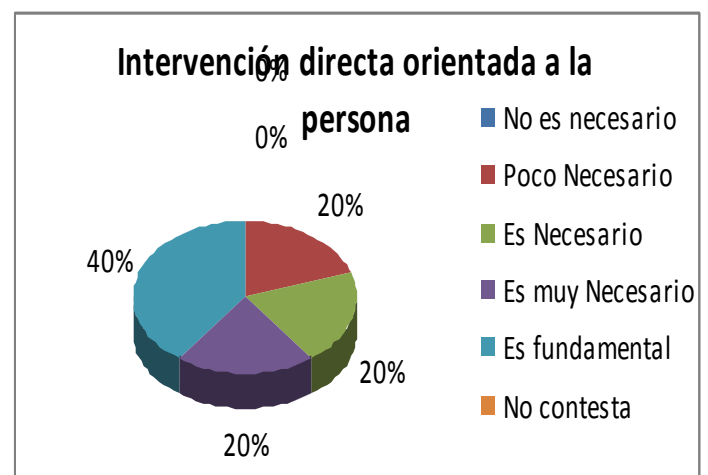
ÁREA EMPRESARIAL

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	5	50
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

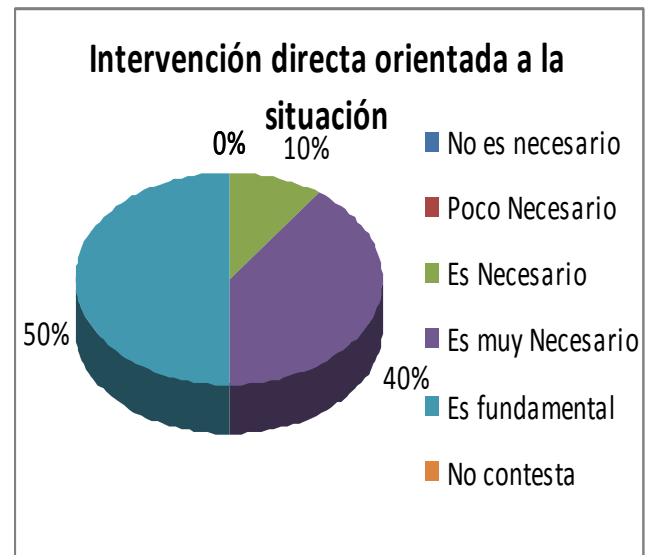


Puntajes muy similares al anterior ítem, con la diferencia que en el área alternativa el puntaje decrece sustancialmente, posiblemente por ser instituciones de carácter comunitario.

C13: Intervención directa orientada a la situación.

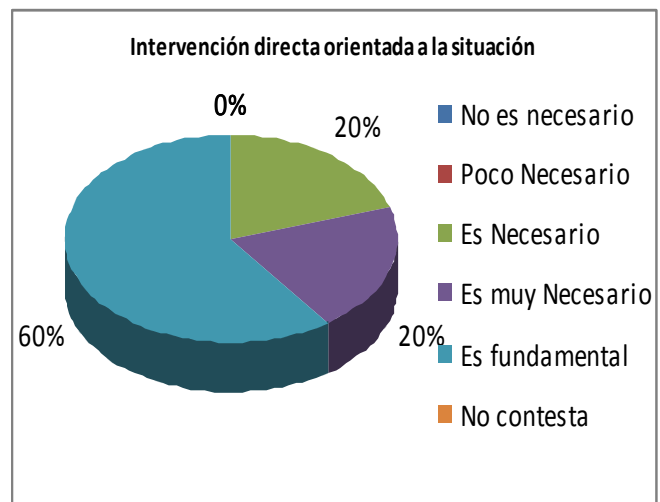
ÁREA EDUCATIVA

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



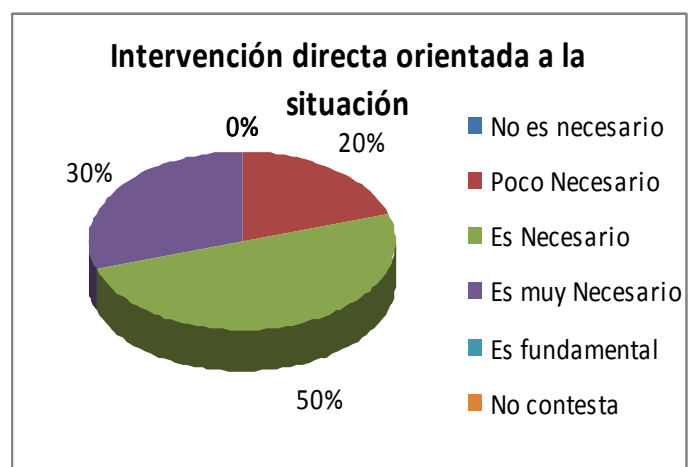
ÁREA DE SALUD MENTAL

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



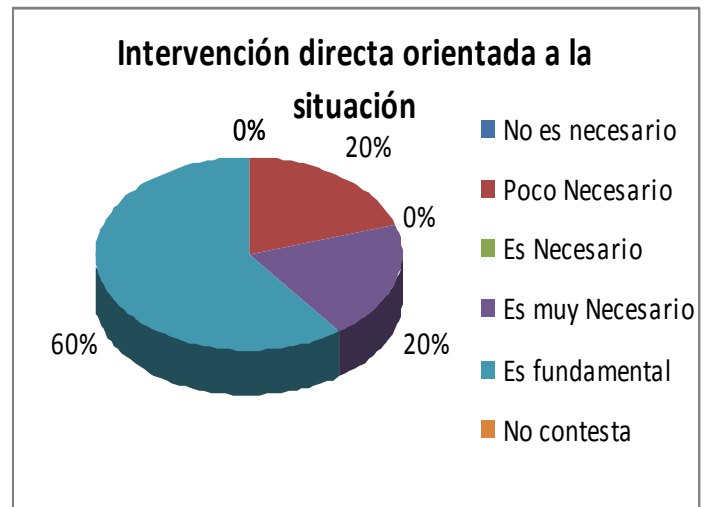
ÁREA EMPRESARIAL

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	20
Es Necesario	5	50
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

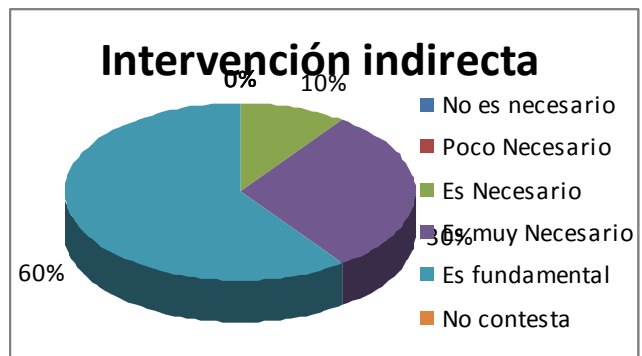


Vemos comportamiento similar, mejora en el área alternativa, pero no así en el empresarial, será un largo camino el que debemos seguir para implementar procesos estratégicos de gestión, tan necesarios en el área empresarial ecuatoriana.

C14: Intervención indirecta.

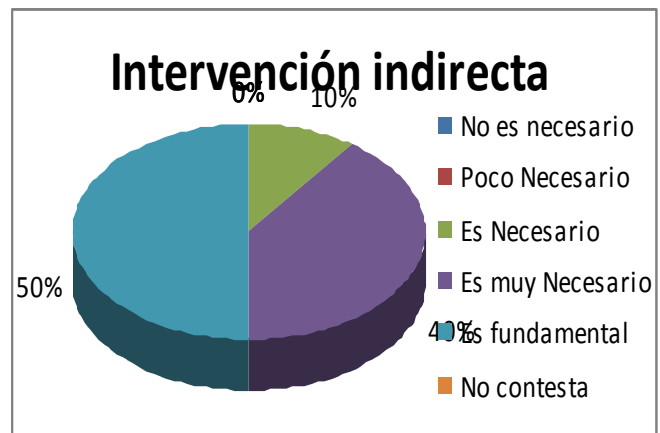
ÁREA EDUCATIVA

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



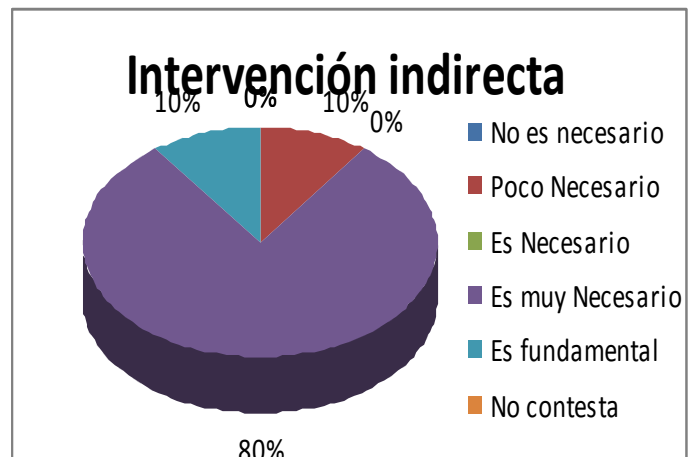
ÁREA DE SALUD MENTAL

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



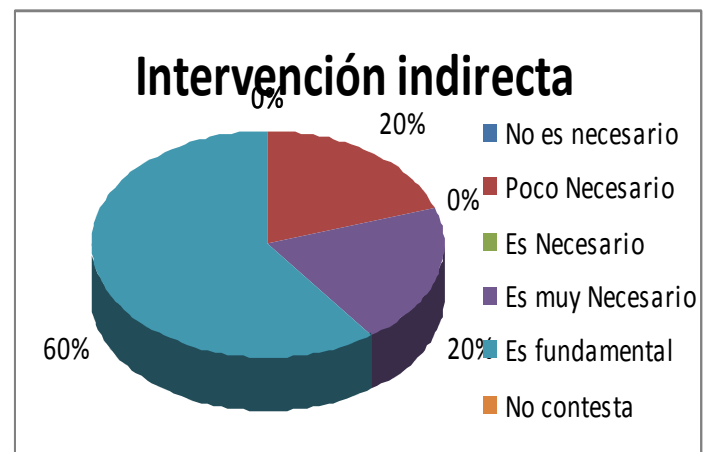
ÁREA EMPRESARIAL

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



ÁREA ALTERNATIVA

Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

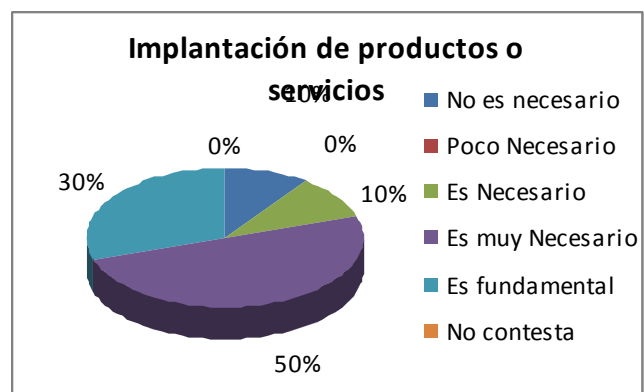


La intervención indirecta se muestra como mecanismos de apoyo y acompañamiento del desarrollo y evolución de las organizaciones y de los clientes, necesitamos aquí, además de las competencias básicas, las competencias facilitadoras y toda la información que hayamos podido procesar. Es mas aceptada por todas las instituciones, probablemente por su carácter de indirecta, lo que la muestra como menos invasiva y marginal.

C15: Implantación de productos o servicios.

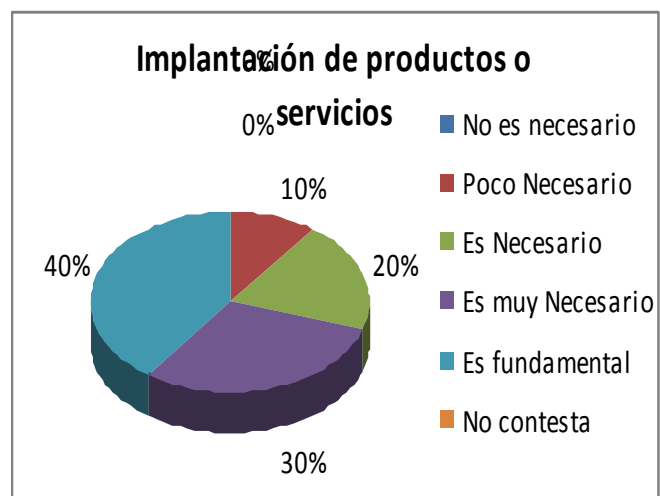
ÁREA EDUCATIVA

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



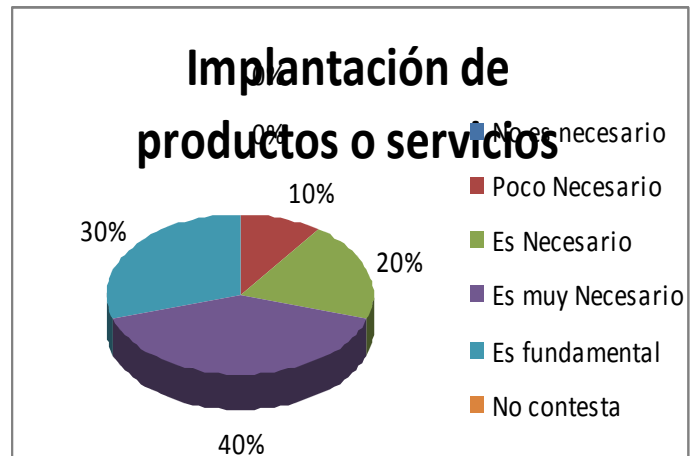
ÁREA DE SALUD MENTAL

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100



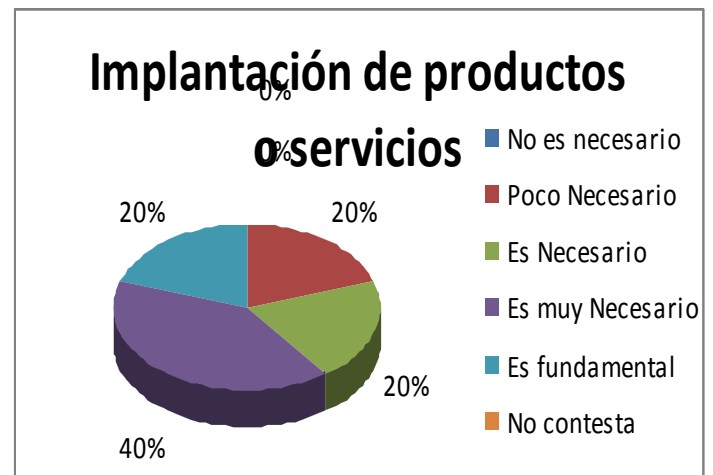
ÁREA EMPRESARIAL

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	1	20
No contesta		0
TOTAL	5	100

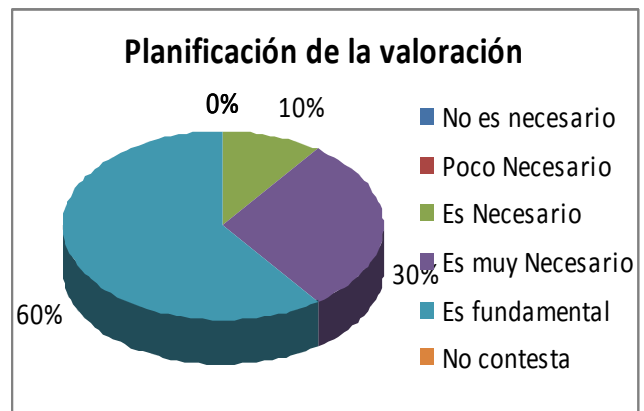


Lograr que los productos o servicios elaborados luego de un proceso de investigación, diseño y concreción sean aceptados por los clientes, las organizaciones o la comunidad requiere la suma de nuestras mejores capacidades y actitudes, tal vez con recursos socializantes, comunicadores, directos o indirectos. A pesar de ello no es esa la percepción de los entrevistados y se muestra con un puntaje general promedio de aproximadamente un 60% de importancia.

C16: Planificación de la valoración.

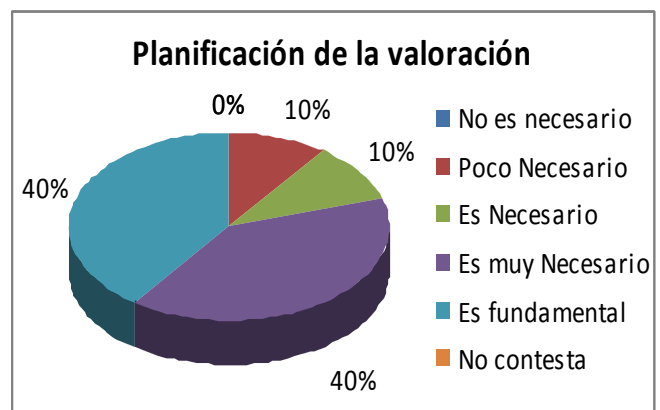
ÁREA EDUCATIVA

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



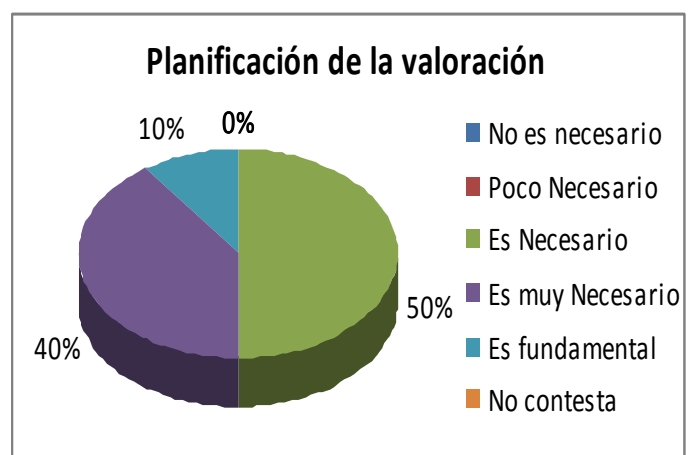
ÁREA DE SALUD MENTAL

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



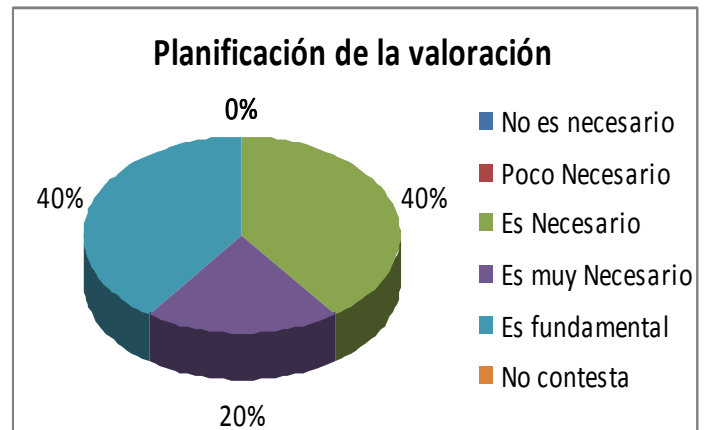
ÁREA EMPRESARIAL

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



ÁREA ALTERNATIVA

Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

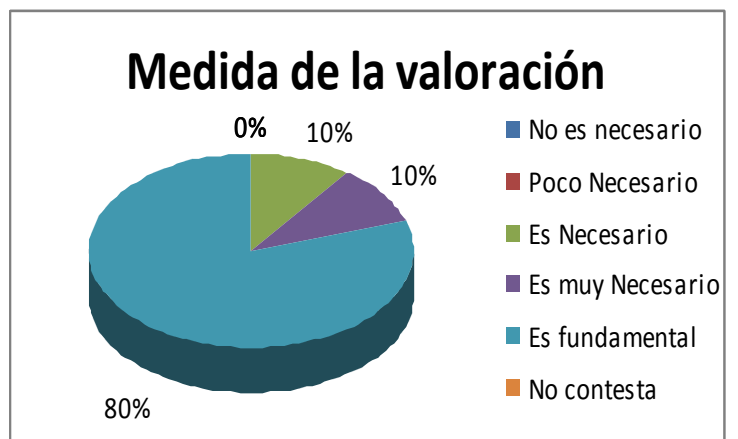


Siempre será importante para las organizaciones la posibilidad cierta de medir el alcance de los cambios, los nuevos productos, servicios o procesos, por eso encontrar los parámetros fundamentales sobre los que planificar esa valoración se muestra con un alta calificación de parte de los entrevistados.

C17: Medida de la valoración.

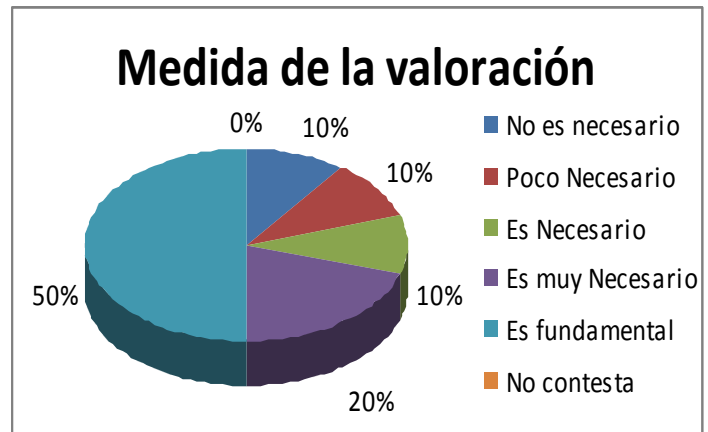
ÁREA EDUCATIVA

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	8	80
No contesta		0
TOTAL	10	100



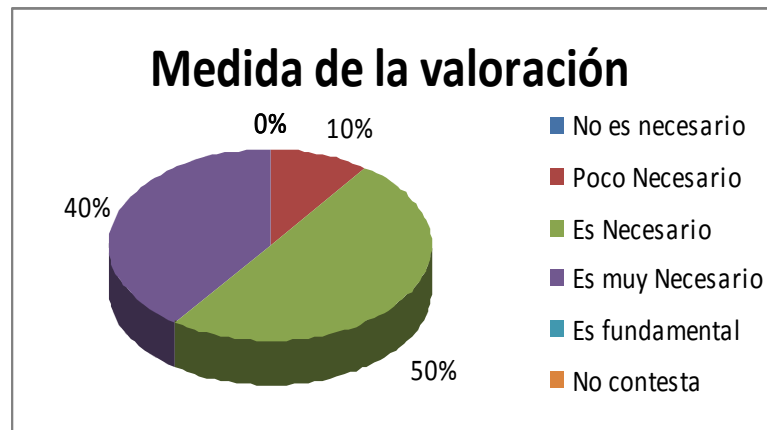
ÁREA DE SALUD MENTAL

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



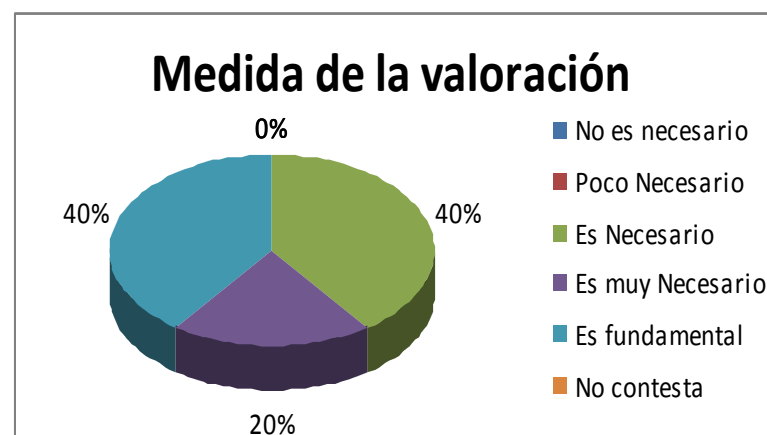
ÁREA EMPRESARIAL

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



ÁREA ALTERNATIVA

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100



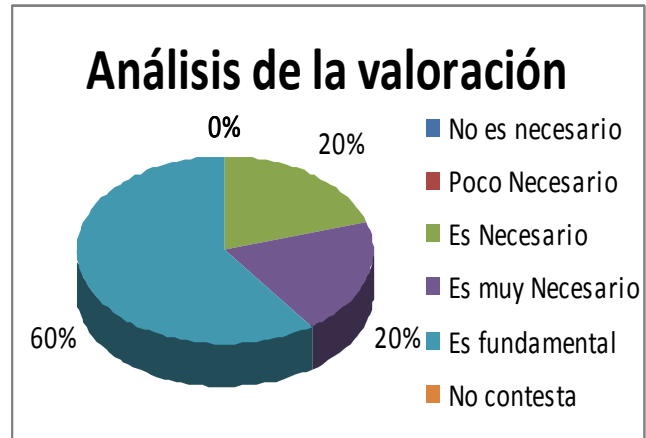
Utilizando herramientas conceptuales, psicométricas o conceptuales lograr medir la incidencia de las intervenciones nos permitirá controlar el manejo de los recursos y la

evolución de los procesos organizacionales o individuales, por ello, tal vez, en el sector empresarial se vea como algo simplemente necesario.

C18: análisis de la valoración.

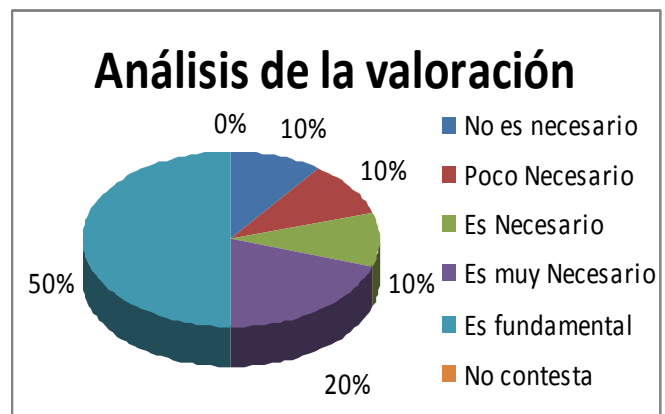
ÁREA EDUCATIVA

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



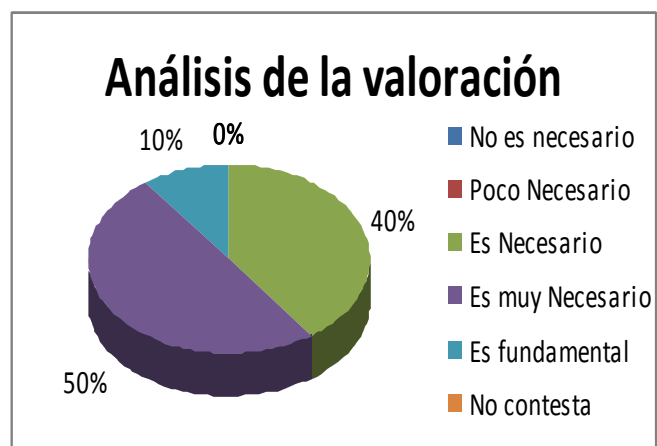
ÁREA DE SALUD MENTAL

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



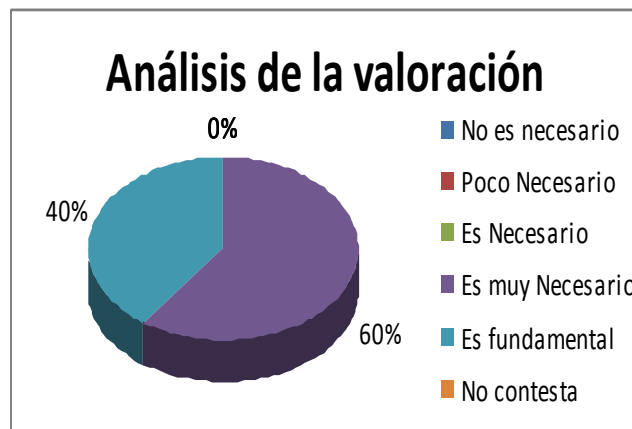
ÁREA EMPRESARIAL

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



ÁREA ALTERNATIVA

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	60
Es fundamental	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

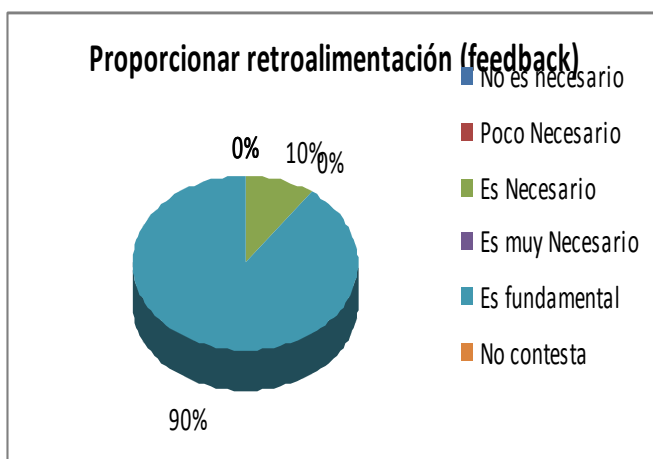


La importancia de contar con las herramientas de análisis y tener la habilidad para su eficaz uso, dará un valor agregado a la institución, las notaciones son altas y varían por la naturaleza de las mismas instituciones y sus objetivos

C19: Proporcionar retroalimentación (Feedback).

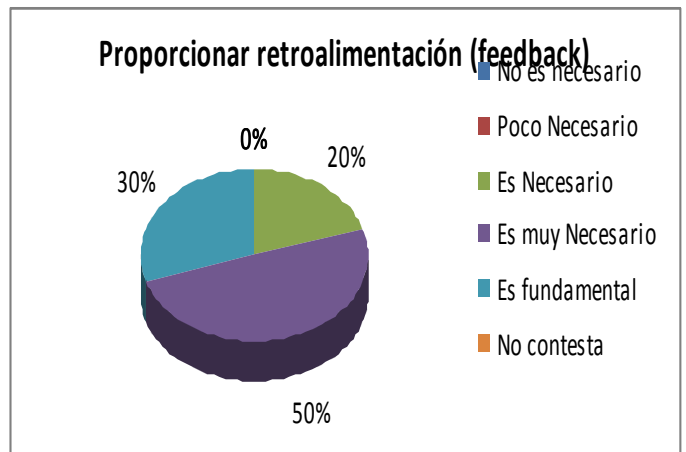
ÁREA EDUCATIVA

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	9	90
No contesta		0
TOTAL	10	100



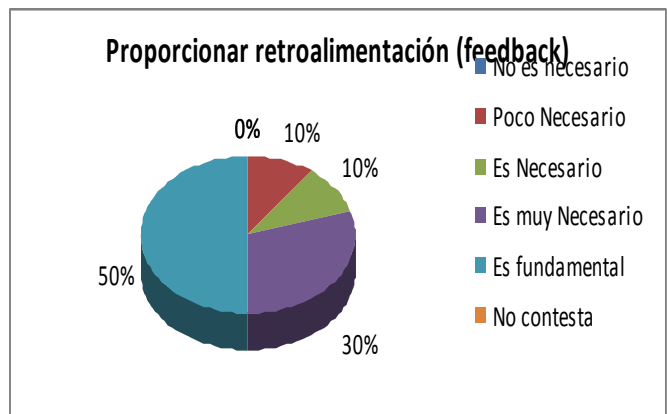
ÁREA DE SALUD MENTAL

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



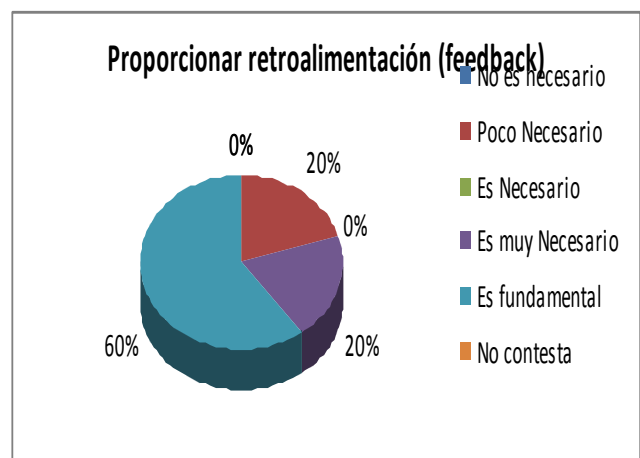
ÁREA EMPRESARIAL

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

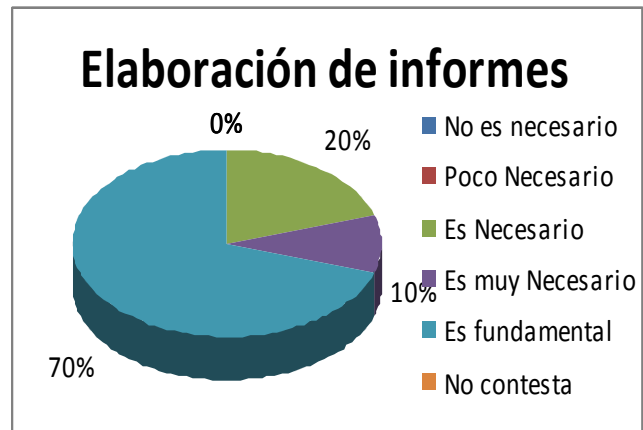


Competencia con alto contenido de capacidades técnicas y tecnológicas, capacidad oral y escrita, empatía y actitud de servicio al cliente, algo usual en el área educativa y empresarial donde tienen una total aceptación, en el área de salud mental se utilizan, también, otros métodos y en el área alternativo hay dificultad en percibirse como clientes.

C20: Elaboración de Informes.

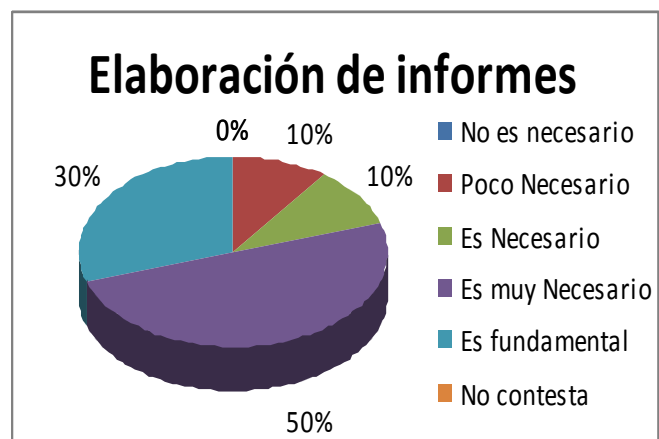
ÁREA EDUCATIVA

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



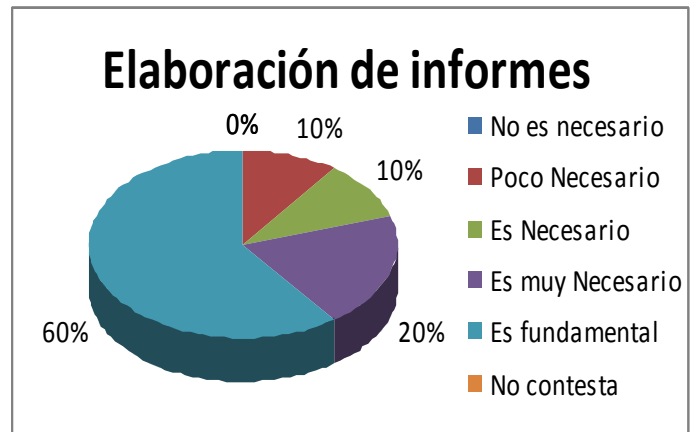
ÁREA DE SALUD MENTAL

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100



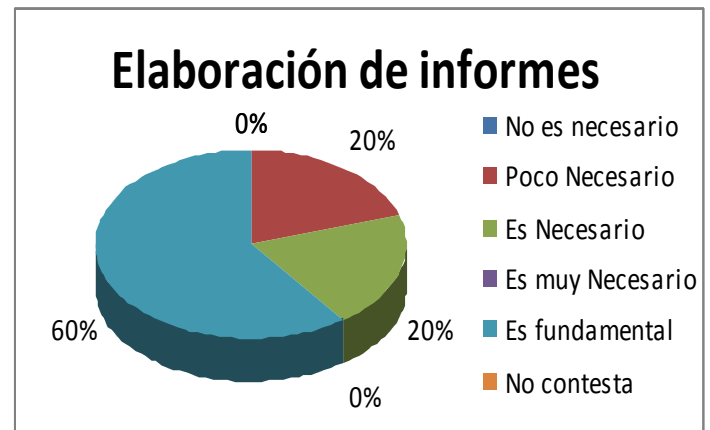
ÁREA EMPRESARIAL

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100



ÁREA ALTERNATIVA

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	1	20
Es muy Necesario	0	0
Es fundamental	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100



Esta competencia muy apreciada en todas las instituciones, tal vez es la mas común entre todos los psicólogos y otros profesionales, para ella, debemos echar mano de recursos técnicos y tecnológicos y el manejo pertinente de la información procesada, de esta competencia puede depender la satisfacción final, o no, del cliente, aun cuando el proceso haya sido satisfactorio, tarea sensible y susceptible de equívocos rutinarios. Califica alto en promedio general.

6.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En Ecuador la percepción sobre la importancia del psicólogo ha sido lento y recién ahora empieza a tomar forma a diferencia de lo que se observa en otros países del mundo (EuroPsy, conocer México, etc.). La comprensión de que la psicología, en un sentido muy amplio, es el estudio científico de la psiquis de los seres vivos en su relación con el entorno y que por lo tanto los psicólogos somos los profesionales con las competencias específicas para aplicar esos conocimientos y habilidades en la resolución de los conflictos creados, individual y colectivamente, por las dicotomías dialécticas que configuran nuestra realidad con toda la enorme complejidad circundante relacionada y en su adecuada canalización hacia el beneficio social común.

A nivel clínico, educativo, empresarial y social, sabemos que nuestro sujeto de estudio, como psicólogos, es el individuo en su dinámica, en movimiento, difícilmente podemos diseccionarlo para estudiarlo, lo cual hace más compleja nuestra labor, estamos recorriendo un largo camino hacia el perfeccionamiento de nuestra ciencia, lo que de una u otra forma ha dificultado un poco la aceptación social de nuestro trabajo, pero, al trabajar con la objetivización de lo subjetivo de los individuos, al ubicarnos conceptualmente en ese difuso límite entre lo objetivo cuantificable y lo subjetivo cualificado, como traductores privilegiados de un lenguaje cifrado en lo inconsciente y pretérito que se manifiesta abruptamente en la realidad que afecta a toda la sociedad, pero también de una realidad que afecta la expresión de ese lenguaje, tocamos un aspecto al que las otras ciencias no llegan, y necesitan de nuestra visión para complementar la suya, por eso estamos irremediablemente en la base e interrelacionados con la medicina, la sociología, la pedagogía, la filosofía, las leyes, la arquitectura, la demografía, la tecnología etc., pues todas giran en torno a la condición del ser, mientras la psicología se interna en él, en la psiquis de ese ser, en sus más profundas motivaciones, visiones, comprensiones, confusiones, evoluciones y retrocesos.

En el desarrollo de este trabajo se ha descrito como en esta era del conocimiento hemos descubierto y aceptado el hecho de que el factor humano es lo más fundamental en el éxito de cualquier proyecto, lo que ha generado este cambio radical

desde la concepción del éxito basado en el manejo efectivo de los recursos materiales al éxito basado en el manejo eficaz, eficiente y efectivo de los recursos humanos a través de la gestión del talento, de los procesos y de las competencias, evidenciamos que somos los individuos los que creamos y validamos, en última instancia, las tecnologías, los procesos, el conocimiento, la producción y todos sus productos y subproductos, es por ello que el conocimiento de los procesos internos, psíquicos de ese individuo es fundamental para el manejo de sus potencialidades en todas las áreas del quehacer social, productivo, reproductivo y formativo.

Como lo demuestra nuestra investigación, en el área formativa, en el que esta inmerso el sistema **educativo**, la labor del psicólogo ha sido reconocida cada vez más como un eje fundamental de todos sus procesos, desde la inserción escolar inicial, la asesora permanente a todos los actores del hecho educativo (alumnos, profesores, padres, directivos) a fin de establecer objetivos, evaluar y mejorar su desempeño, valorar el aprovechamiento y optimizar los recursos; aunque mermada, todavía, por la falta histórica de este reconocimiento pleno en las políticas públicas, situación que ya se está enmendando (bachillerato basado en competencias, www.educacion.gov.ec, 2011) y que surtirá su efecto en el futuro de la educación y en la construcción de una sociedad de paz con equidad y armonía, basada en ciudadanos críticos, informados y dueños de su porvenir.

En el área de **salud mental** la labor del psicólogo debería tener más prestancia porque utiliza como insumos para la prevención, evaluación, tratamiento y seguimiento, el estudio científico y el manejo técnico de los mismos procesos psíquicos del individuo, dentro de su contexto particular y general, tomando en cuenta todos los aspectos de la problemática, como un proceso integral, sinérgico, sistémico, complejo. Lamentablemente todavía en nuestras instituciones la urgencia de resultados obliga a priorizar otros métodos y otros perfiles profesionales.

En el área **empresarial** el auge actual, como factor de éxito, de la gestión del capital humano, a nivel mundial, y la importancia fundamental del psicólogo en su eficiente manejo, bastaría para promover su inserción laboral en estas instituciones, lamentablemente en nuestro país este cambio de paradigmas se da muy lentamente y es el estado el que está tomando la iniciativa, incipiente todavía, de fomentar la gestión por competencias en todos los sectores.

Tal vez el área con mas proyección y expectativas sea la **alternativa**, si entendemos esta como las instituciones y organizaciones comunitarias, colectivos ciudadanos, organismos asistenciales sin fines de lucro, etc. que se están y seguirán multiplicando en forma exponencial en todo el país, gracias a las políticas del buen vivir que esta implementando con éxito el actual gobierno nacional y para lo cual será necesaria la participación de todos los recursos humanos cualificados del país que tengan verdadera vocación de servicio, es el momento de potenciación de la riqueza con que cuenta nuestro Ecuador para ser puesta al servicio de los ecuatorianos y compartida solidariamente con el resto del mundo, pero basado en relación de respeto y reciprocidad, ya no mas en el abuso de transnacionales e intereses mezquinos que nos han esquilmo por tanto tiempo. Para conseguirlo harán falta muchos psicólogos y otros tantos perfiles profesionales, pues solo el adecuado manejo de los aspectos conductuales , comportamentales , habituales y de convivencia social que son, y han sido tradicionalmente, trabas para nuestro saludable desarrollo en paz, permitirá potenciar nuestro capital humano como país y alcanzar las metas y condiciones para el buen vivir que todos nos merecemos.

Procesados ya todos los resultados de la investigación, intentaremos responder a las interrogantes que motivaron este estudio, con el conocimiento cierto que la muestra es bastante pequeña, si tomamos en cuenta que según el ultimo censo económico 2010 existen en el Ecuador mas de 500.000 negocios, entre los cuales tenemos aproximadamente 14.000 Instituciones educativas, 16.000 instituciones de salud, y mas de 50.000 empresas dedicadas a la manufactura, las menos y al comercio la gran mayoría (www.inec.gob.ec/censoeconomico2010).

De todas las competencias consultadas ninguna fue rechazada, y ninguna tuvo una calificación por debajo de la media (50%), lo que nos llevaría a pensar que todas ellas son muy necesarias para las instituciones, no obstante, según nuestra investigación, cada área consultada presento diferentes preferencias y jerarquías para las mismas, por lo que haremos el ejercicio de listarlas en orden de importancia, quedando así:

ÁREA EDUCATIVA

C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3
4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
04	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
2	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2
4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
37	34	32	33	33	38	31	35	34	35	36	35	34	35	29	35	37	34	38	35

(la ultima fila de cada tabla, es la sumatoria de todas las competencias consultadas)

C19. Feedback

C6. Evaluación situacional

C1. Análisis de necesidades

C17. Medida de valoración

C11. Planificación de la intervención.

(para ver la descripción completa de las competencias ver el cuadro # 3).

En general la aceptación a todas las competencias consultadas es positiva , estando todas las puntuaciones en un rango mínimo del 72,5% y un máximo del 92,5%, lo que se puede explicar por la creciente importancia de la labor del psicólogo como un eje para el mejoramiento del desempeño escolar personal e institucional (Tobon,2010), podemos observar como en el área educativa la competencia con el mas alto puntaje es la de proporcionar retroalimentación a los clientes (alumnos, padres, profesores) sobre los servicios requeridos en el DOBEI, seguido por el manejo de las capacidades y herramientas para una acertada evaluación situacional tan necesaria en estos momentos de cambios profundos, desde el modelo académico de enseñanza por resultados a uno por competencias (www.educacion.gov.ec), como el que esta implementado el ministerio de Educación del Ecuador, lo que necesitara urgentemente de una adecuada medición de los cambios y su efecto sobre los actores educativos . Con relación a la planificación de la intervención es consenso general que debemos, dentro de un proceso de educación continua, seguir actualizando nuestros

conocimientos, técnicas y herramientas de intervención planificada en nuestro contexto profesional (Roe, 2007).

Si bien para estas competencias disponemos de las bases académicas y los instrumentos diagnósticos (EuroPsy, 2010) es en la practica cotidiana de nuestro lugar de trabajo donde desarrollaremos, y complementaremos consecuentemente, las competencias de output que nos exige el medio para alcanzar un desempeño adecuado (Alles, 2006)

ÁREA DE SALUD MENTAL

C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
3	2	4	4	1	2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	0	0	4	1
3	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4
2	2	3	3	3	3	2	1	3	0	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2
33	30	36	31	30	31	29	29	32	22	34	35	34	34	30	31	29	29	31	30

- C3. Evaluación individual
- C12. Intervención directa orientada a la persona
- C11. Planificación de la intervención
- C13. Intervención directa orientada a la situación
- C14. Intervención indirecta

Aunque la aceptación de todas las competencias consultadas es positiva, lo es en menor grado que en el área educativa, estando el rango entre un 55% y un 85.5%, lo que se puede explicar por la importancia dada, en estas instituciones, al aporte en los resultados finales individuales, de otros factores como los medicamentos, el clima terapéutico y los otros perfiles profesionales como el Psiquiatra y los terapeutas vivenciales

En esta área la competencia mas puntuada es la evaluación personal, parte fundamental de los servicios prestados por estas instituciones dirigidos en su mayoría

a individuos y menos a grupos o familias, lo que explica también la segunda y tercera competencias mas requeridas, retomando el aspecto sistémico e integrador en la cuarta y quinta competencia, que como sabemos, a nivel global, es la tendencia en todos los aspectos terapéuticos.

Se evidencian aquí algunos usos del concepto de competencia(Tobon,2010), si bien otros perfiles profesionales tienen competencia y a otros les competen algunos aspectos relacionados a la evaluación, diseño, planificación, intervención, feedback o elaboración de informes, solo el psicólogo tiene y puede manejar todas estas competencias de manera integral y sistémica (CIFE,2010)

ÁREA EMPRESARIAL

C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	0	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	1	1	3	2	3	3	4	2	2	1	3	2	2	1	2	2	4
2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4
1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1
32	33	31	27	28	31	27	29	27	33	28	22	21	29	29	26	23	27	32	33

- C2. Establecimiento de objetivos
- C10. Evaluación del servicio o producto
- C20. Elaboración de informes
- C1. Análisis de necesidades
- C19. Feedback

Todavía mantenemos la tendencia positiva en todas las competencias consultadas, ubicándose en un rango entre el 55% y 82.5%, lo que se explicaría por que todavía en el área empresarial ecuatoriana no se aprecia en su verdadera dimensión, el aporte profesional del psicólogo en la optimización del desempeño y de la gestión productiva de estas instituciones.

En esta área productiva encontramos que las competencias más puntuadas son el establecimiento de objetivos de desempeño, aunque todavía relacionados a la gestión por resultados, por lo que sería necesario implantar, en aras de conseguir los resultados esperados por la institución, la gestión por competencias; en segundo lugar tenemos la evaluación del servicio o producto, tan necesaria por el alto nivel de competencia del mercado y la optimización de recursos, seguida de la elaboración de informes que evidencien el proceso y den pautas para su desarrollo; en cuarto lugar la medición de las necesidades de los clientes, base del proyecto productivo y en quinto lugar el feedback a los clientes e interesados en el que intervienen habilidades y capacidades facilitadoras de expresión y comunicación.

Se evidencia, pues, que el proceso de asimilación de las nuevas tendencias mundiales en la gestión del capital humano es lento, pero va, aunque se mantiene todavía la calificación de idoneidad y la competitividad de una persona, en un puesto de trabajo, por sus cualificaciones y atributos generales ya podemos ver que empieza a ser desplazado por la verificación de la ejecución efectiva, eficaz y eficiente en la práctica productiva (Ruiz, Jaraba & Romero, 2010) y a partir del enfoque de sistemas lograr un clima de cambio estable, creciente y adaptable pero de manera armoniosa, lo que implica un manejo adecuado y experto del complejo capital humano mediante la asesoría de un perfil profesional con esas competencias: los psicólogos, para lograr ese objetivo fundamental (Muchinsky, 2007).

Las competencias laborales exigen un lugar de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los futuros profesionales las competencias básicas y generales que generen los desempeños que estos deben alcanzar en el espacio laboral, en eso coinciden muchos expertos sobre el tema (Tobón, 2010) pues si entendemos la noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo esta se sitúa a mitad de camino entre los saberes (input) y las habilidades concretas, por lo tanto, la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento, el mismo que provee la malla curricular universitaria, adecuada según nuestras investigaciones a los estándares internacionales (EuroPsy, 2010), pero con una falencia: el practicum, que deberá seguir implementándose como política de las instituciones universitarias y del estado, en su obligación de velar por la calidad de la atención profesional de la sociedad. Aunque es necesario puntualizar que una gran parte de las competencias facilitadoras, necesarias para un desempeño exitoso, tanto en el campo laboral como

independiente, no pueden ser formadas por la universidad pues son producto del largo proceso de formación de la personalidad del individuo, aun así a la academia le corresponde promover actitudes de crecimiento continuo en humanidad, mas que profesionales, la universidad forma seres humanos integrales, y esto se hace palpable en todas las instancias de relaciones con sus estudiantes, con su profesores, con el manejo administrativo (Tobón, 2010).

Las nuevas demandas planteadas por la sociedad globalizada hacen inevitable que instituciones, organizaciones, profesionales, profesores y estudiantes de forma conjunta sigan avanzando en el diseño de mecanismos de definición y reconocimiento de los perfiles de competencias del Psicólogo (Gutiérrez, 2005), reconociendo que las competencias demandadas no son abstractas, sino que provienen de las necesidades auscultadas en el mundo del trabajo.

ÁREA ALTERNATIVA

C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2
4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
0	1	4	4	3	3	0	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1
13	14	16	15	15	16	12	18	15	19	15	14	16	16	13	15	15	17	16	15

C10. Evaluación del servicio o producto

C8. Diseño del servicio o producto

C6. Evaluación situacional

C13. Intervención directa orientada a la situación

C14. Intervención indirecta

Por ultimo en esta área la aceptación es muy positiva con un rango entre 60% y 95%, lo que se puede explicar, como lo hemos repetido algunas veces, por el nuevo clima de desarrollo del país que esta dando prioridad a las comunidades y organizaciones sociales de base, proporcionándoles oportunidades y recursos, generando un auge de estas organizaciones y un aumento de sus necesidades de asesoría en todos los

ámbitos, entre ellos el manejo de los recursos humanos y sus dinámicas (www.senplades.gov.ec), por ello la más puntuada fue nuevamente la evaluación del servicio o producto, seguida de cerca del diseño del mismo.

Para darnos una idea del nivel relativo de nuestra profesión en comparación con las otras profesiones en el Ecuador podemos observar en la información proporcionada por el INEC del censo ya mencionado que mientras existen alrededor de 13000 psicólogos en 4 especialidades : Clínica : 4960, Educativa : 4.650, Organizacional: 760 : y Social: 2970, existen en otras profesiones alrededor de : 157.000 licenciados en Ciencias de la Educación, 54.000 Ingenieros Comerciales, 35.000 abogados, 25.000 médicos, 25.000 ingenieros civiles, 20.000 economistas, 22.000 ingenieros en administración de empresas, 18.000 arquitectos, 17.000 ingenieros de sistemas, 17.000 Ingenieros agrónomos, 14.000 Contadores públicos, 14.000 Odontólogos y 13.000 comunicadores sociales.

Es interesante anotar que el Ecuador tiene todavía una baja tasa de psicólogos por cada 100.000 habitantes, en comparación con los otros países de la región y del mundo, actualmente según el INEC existen aproximadamente 13000 psicólogos lo que nos da una tasa de 10 psicólogos por cada 100.000 , mientras que en Argentina existen 145, Dinamarca 85, indicando la misma investigación que según William Robiner (disponible en www.diariosalud.net/index2.php?option=com_content/do_pdf=1), la tasa crítica, luego de la cual podría haber desocupación de los psicólogos, estaría entre los 25 y 45 por cada 100.000, lo cual nos puede tranquilizar pues con el actual nivel de incorporación anual y con el promedio de crecimiento que ha tenido la profesión desde inicios del siglo XX, en que se registra las primeras actividades profesionales de psicólogos en el Ecuador, tardaremos muchos años en llegar a este nivel.

7.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ❖ Los resultados de la investigación nos dicen que si existe en el Ecuador necesidad de psicólogos en un nivel de muy necesario, no solo por las apreciaciones directas de los entrevistados sino, además, por el panorama futuro de nuestro país. Si tomamos en cuenta el crecimiento de estos últimos 4 años a nivel económico y la propuesta del estado para los próximos años, según la SENPLADES (www.senplades.gob.ec) , se están priorizando las áreas estratégicas fundamentales y sentando las bases para el desarrollo sostenible del Ecuador , una de ellas es la aplicación de la gestión por competencias y del talento humano en todas las instituciones del país con el objetivo de optimizar el manejo del principal recurso que tenemos como país, el recurso humano, lo que nos permitirá aprovechar de la mejor manera, y para beneficio de todos, nuestras riquezas naturales, por lo dicho, es de esperar que todas las instituciones dentro de este proceso nacional de optimización de la productividad, requieran de personal con las competencias necesarias para este fin, y somos nosotros los psicólogos lo que tenemos un perfil adecuado para la potenciación de ese recurso humano existente en el país.

- ❖ Todos los involucrados en el acto formativo profesional eficiente (Estado, Universidades, Profesionales, Estudiantes, gremios, etc.), para la inserción laboral efectiva, de los psicólogos debemos ser consientes, y actuar en consecuencia, con el hecho de que la crisis actual del concepto y de la practica del trabajo se acrecienta, también, la crisis de la inserción laboral en general y específicamente la tradicional de los jóvenes en su transición escuela-trabajo. El cambio de paradigma económico, desde el basado en la gestión de los recursos materiales hasta, el actual, la gestión de los recursos inmateriales: conocimientos, tecnologías, capital humano y procesos, conlleva una mayor especialización, actualización constante y velocidad de adaptación de las competencias de input y output a los incesantes retos que nos plantea esta nueva época.

- ❖ Todas las competencias evaluadas en esta investigación son pertinentes y conforman válidamente nuestro perfil profesional, la academia nos proporciono el input para la mayoría de ellas, pero algunas mas tendremos que adquirir

consiguientemente (por ejemplo: idiomas, marketing, contabilidad, etc.) y que sumadas al desarrollo y perfeccionamiento de las competencias personales facilitadoras, nos proporcionarán las condiciones necesarias para nuestro desarrollo profesional.

- ❖ A nivel laboral podemos concluir, a partir de nuestra investigación, que las instituciones auscultadas exigen unas competencias específicas según su área de acción (Educativa, Salud mental, Empresarial y Alternativa) ya descritas en los resultados, y , mas específicas aun, según su contexto y las características de sus clientes, por ello termina siendo una ventaja comparativa para los egresados de la UTPL que se haya ofrecido una carrera generalista y no una especialización, pues nos permite estar preparados para todas las áreas, pero que, en última instancia, será el campo de acción específico donde nos desenvolvamos laboralmente, el que nos dictamine cuales serán las principales competencias a desarrollar para un óptimo desempeño profesional.
- ❖ Si bien, hay psicólogos desempleados por falta de las competencias adecuadas, tanto básicas como facilitadoras, habrá mucho por aprender y, en nuestro caso, será necesario que nos adecuemos a los nuevos paradigmas, pues, además de los nuevos conocimientos necesitamos mas capacidad de asimilar, comprender, consensuar y complementar los que ya existen, además de nuevas técnicas terapéuticas necesitamos aprender a integrar y optimizar con la practica las que ya conocemos.
- ❖ Existen nichos laborales actuales, en todas las áreas auscultadas, que se incrementaran en la medida que las instituciones del Ecuador se adecuen a las nuevas tendencias mundiales en la gestión del capital humano y se mantenga la tendencia de estabilidad y crecimiento de la economía nacional y regional, gracias, entre otros aspectos, a la inserción del país en la zona socio-económica y política autónoma de los países del Sur, que nos protegerá de los eventuales embates de la crisis mundial (www.senplades.gob.ec) y como parte del desarrollo del plan nacional del buen vivir (Sumak Causay) que lleva adelante el actual gobierno como política fundamental del estado.

RECOMENDACIONES:

- ❖ 1.- Ampliar las posibilidades de práctica (practicum) dirigida de los egresados, mediante:
 - a.- La implementación, vía Asamblea Nacional, de la obligatoriedad del año de práctica rural o comunitaria,
 - b.- La implementación en los centros de salud de consultorios de práctica gratuitos, con un horario a convenir de acuerdo a la disposición de tiempo de los egresados y estudiantes.
 - c.- En caso de ser empleados, demostrar la aplicación en el lugar de trabajo de proyectos de gestión por competencias con el apoyo de un tutor o asesor de parte de la universidad.

- ❖ 2.- Incrementar asignaturas en la malla curricular que tengan que ver con el análisis crítico de la situación mundial, que permita que los alumnos adquieran herramientas conceptuales para entender como funciona nuestro planeta, nuestro mundo y nuestra sociedad global desde el punto de vista socio económico, político y cultural a partir de los aportes de los científicos sociales mas importantes como Noam Chomsky, Edgar Morin, etc. o participar en conferencias con ellos a través del EVA, luego de las cuales se emita una opinión o ensayo por parte del alumno, que sea calificable.

- ❖ 3.- Mejorar los conocimientos y la capacidad crítica de análisis de la realidad local, nacional, global, que nos permita enfocar nuestros esfuerzos particulares hacia las metas propuestas por organismos como la UNESCO, la ONU, el Plan Nacional de Buen Vivir del Ecuador, pues de otro modo no podremos ser efectivos, eficaces y eficientes en nuestro desempeño a corto, mediano y largo plazo, para lo cual seria ideal que la Universidad provea, probablemente a través del EVA, de foros de actualización y discusión para los egresados, donde se propongan estos temas y se brinde el material disponible, y de donde podrían salir importantes iniciativas para bien de nuestra sociedad.

- ❖ 4.- El estado debe crear un ente de normalización, tal y como existe en los países del primer mundo, para validar las competencias de los psicólogos

(ojala de todas las profesiones) que garantizar que están dentro de los estándares nacionales, regionales y mundiales.

- ❖ 5.- Promover entre los egresados y profesionales activos una institución gremial que realmente represente los intereses, necesidades y proyecciones de los psicólogos a nivel nacional, ahora que contamos con el marco legal necesario.
- ❖ 6.- Insertarnos activamente los psicólogos, como participantes voluntarios, deliberantes y/o asesores profesionales, en todos los procesos colectivos de interés social en nuestras áreas de influencia: residencial, laboral, cultural, etc., además de ser un derecho y deber ciudadano, es una obligación profesional y resaltara nuestra imagen dando prestancia a nuestra labor y actividad.
- ❖ 7.- La experiencia laboral nos ha mostrado que necesitamos aprender o perfeccionar el manejo de las nuevas tecnologías pues la mayoría de instrumentos diagnósticos se basan ahora en ellas, y que debemos estar muy preparados con los ojos abiertos, la mente abierta, el corazón abierto para los enormes cambios tecno-científicos que se avecinan y que revolverán de su cimiento la mayoría de paradigmas sobre los que se ha basado nuestra vida, así como se han revolucionado los conceptos de conocimiento, aprendizaje, trabajo, producción, comunicación, etc. veremos como el mundo enfrenta la obsolescencia de muchos otros conceptos y formas de ser y reconocer.
- ❖ 8.- Para un mejor desempeño profesional, los psicólogos egresados deberán adquirir o mejorar algunas competencias (idiomas, marketing, PNL, por ejemplo, test en línea, terapia breve, terapias kinestésicas, por ejemplo) de manera independiente o a través de la implementación de un periodo de práctica asistida, ojala por profesionales de nuestra universidad o bajo su supervisión.
- ❖ 9.- En el actual momento que vive el Ecuador, con un gobierno interesado en implementar la selección por meritos como criterio de contratación publica (en lugar del nepotismo, pago de favores políticos, corrupción, compra de puestos, etc. que han sido, y en algunos casos siguen siendo, las practicas frecuentes

hasta ahora), todos los verdaderos profesionales saldremos favorecidos, por lo que considero que tendremos algunos nichos nuevos de inserción laboral en el corto plazo y mas aun en el mediano y largo, aun cuando dependamos de factores globales de incertidumbre. Es nuestro deber ser capaces de responder a los requerimientos de nuestra sociedad que necesita nuestro aporte profesional, el carácter de los problemas actuales exige del aporte de nuestras competencias específicas.

- ❖ 10.- Hay algunas limitaciones que debemos considerar como son las competencias de los mismos entrevistados, pues posiblemente sus conocimientos y actitudes no fueron los mejores en relación al tema de las competencias consultadas y por la sensación de estar siendo interpelados, lo que nos daría un margen adicional de error, que podrá ser minimizado con la suma de los trabajos de investigación de los otros compañeros egresados sobre el mismo tema.

- ❖ 11.- Adicionalmente se debe revisar el diseño del instrumento diagnostico utilizado en esta investigación pues el mismo adolece de algunos errores que alcanzaron a confundir un poco a los entrevistados y dificultar el trabajo del entrevistador, apartados como el literal **a** de la pregunta #1: “porque no” contrataría a un psicólogo en su institución, deberán ser rediseñados para que cumplan con su cometido, al igual quedar la posibilidad de complementar los dos tipos de respuestas (si y no) aun cuando el entrevistado haya respondido afirmativamente, eso permitiría auscultar los aspectos negativos aun existentes, en el imaginario institucional, sobre la labor del psicólogo.

8.- BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2006). Dirección Estratégica De Recursos Humanos 9º edición. Buenos aires: Editorial Granica.

Alles, M. (2005). Diccionario gestión por competencias, Buenos Aires: Granica.

Castro Solano, A. (2004) Las competencias Profesionales del Psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. Buenos Aires: REDALYC.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.

Chomsky, N. (1978). Problemas actuales en teoría lingüística: Temas teóricos de Gramática Generativa. México: Ediciones Sintácticas.

Echeverría, B.; Isus, S. i Sarasola, L. (1999): Formación para el desarrollo de la profesionalidad. Madrid: CEDEFOP.

Engels, F. (1876) El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Bogotá: El conejo.

Feinstein, A. (2004) Tecnologías de Gestión. Ed. Aique

Mertens, L. (2010) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. [en línea], Montevideo: CINTEFOR.

Michael, H., Stewart, B. y Lyman, P. (2006) «Administración», Novena Edición. México S.A. de CV.: Pearson Educación.

Muchinsky, P. (2007) Psicología aplicada al trabajo. 8va edición. México DF:]. CENGAGE Learning.

OCDE. (1997): Prepared for life: How to measure Cross-Curricular Competencies. Paris: OCDE.

Roe, R. (2003) ¿Qué hace competente a un Psicólogo? Chile: Revista de Psicología de la Universidad de Chile # 12.

Sánchez-Barranco Ruiz, A. (2006). Historia de la Psicología. Madrid: Pirámide.

Tejada Zabaleta, A. (2003) Los modelos actuales de gestión. Colombia: Editorial Uninorte.

Tobón, S. (2010) formación basada en competencias. Bogotá, Colombia: CIFE

Vargas, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. Montevideo: Cinterfor/OIT.

Weber, M. (1924) Economía y Sociedad. Ciudad de México: CFE Editores

CONSULTAS EN INTERNET.

American Psychological Association. (2008). Teaching, learning, and assessing in A developmentally coherent curriculum. Washington, DC: American Psychological Association, Board of Educational Affairs. Disponible en:
www.apa.org/ed/resources.html.

Benítez, R. (2007). Gestión por competencias. Disponible en: www.gestiopolis.com.

Castellanos Cruz, R. (2006). Formación Total: Capacitación y Competitividad Empresarial Hoy, Habana: en Contribuciones a la Economía, octubre 2006. Disponible en <http://www.eumed.net/ce/>

Google.com. (2011). Definiciones de Competencias (múltiples). Recuperado el 25 de Junio de 2011. Disponible en www.google.com.ec.

UNESCO. (2009). Documento de política para el cambio y el desarrollo en educación superior. www.unesco.org.

9.- ANEXOS.

ANEXO # 1

RESULTADOS DEL CENSO ECONÓMICO 2010- INEC

Número de Personas que obtuvieron algún Título Superior, por Provincias, según título obtenido

		Provincia					
		NACIÓN	Azuay	Guayas	Loja	Manabí	Pichincha
12B.	Total	901097	51703	188989	31090	60461	314080
Qué	Doctor en Medicina	4142	783	0	432	247	505
título	Veterinaria y						
obtuvo	Zootécnica						
	Ingeniería	987	0	0	547	0	0
	Agroforestal						
	Ingeniería Agrónoma	17259	527	5622	412	1353	2189
	Ingeniería	2495	0	0	0	689	762
	Agropecuaria						
	Ingeniería en	1053	0	0	0	0	672
	Agroindustrias						
	Ingeniería en	867	0	518	98	0	0
	Industrias Pecuarias						
	Ingeniería	1352	0	0	0	273	0
	Zootécnica						
	Licenciatura en	91	0	0	0	0	0
	Diseño de Modas						
	Diseño de Modas	266	171	0	0	0	0
	Tecnología en	3682	0	533	0	0	3148
	Diseño Gráfico y						
	Publicitario						
	Licenciatura en	613	0	548	0	0	0
	Bibliotecología y						
	Archivología						
	Periodista	1674	0	1319	0	0	0

Licenciatura en Comunicación Social	12586	484	4727	99	976	4231
Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional	276	0	0	0	276	0
Tecnología en Relaciones Públicas	773	0	0	0	0	650
Postgrado en Comunicación	796	0	721	0	0	0
Arquitectura	18663	1891	3144	0	1978	10273
Diseño Arquitectónico	244	0	0	0	186	0
Ingeniería Civil	24260	1554	2795	1112	2057	12017
Ingeniería en Diseño y Construcción	149	0	0	0	0	0
Entrenador Deportivo y Preparador Físico	55	0	0	0	0	0
Licenciatura en Cultura Física	1737	514	0	118	0	167
Doctor en Ciencias de la Educación	3819	161	0	979	0	1318
Doctor en Gerencia Educativa	1640	0	570	0	0	735
Licenciatura en Ciencias de la Educación	157257	4333	29644	6235	19487	30967
Licenciatura en Educación Parvularia	10366	162	2482	404	458	3417
Licenciatura en Docencia Técnica	616	0	0	124	0	491
Licenciatura en Educación	736	0	512	0	0	167

Intercultural Bilingüe						
Licenciatura en Educación	6563	668	3386	108	347	0
Licenciatura en Ciencias de la Educación y Profesorado Súper Técnico en Educación Preprimaria	3842	194	0	242	0	2698
Postgrado en Ciencias de la Educación	4910	0	1229	342	555	1101
Doctor en Psicología Clínica	4959	989	614	110	0	1935
Doctor en Psicología Educativa	4656	141	0	486	250	2700
Doctor en Psicología Industrial	732	151	495	0	0	0
Psicología Social	2970	0	1066	0	768	0
Licenciatura en Pedagogía	3289	949	313	109	0	1203

ANEXO # 3

MUESTRA DE EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN:
 “IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS
 REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS ÁMBITOS CLÍNICO,
 EMPRESARIAL Y EDUCATIVO EN EL ECUADOR”.

N°	INSTITUCIÓN EMPRESARIAL	TIPO	CIUDAD	PERSONAL	TELÉFONO
1	IMPORTADORA GERARDO ORTIZ CIA Ltda. QUITO	1	QUITO	186	022247033
2	BANCO PROMERICA MATRIZ QUITO	1	QUITO	875	022504030
3	MUNICIPIO DE QUITO / ADMÓN. VALLE CHILLOS	2	QUITO	160	0228060311/15
4	FABRICA SLEPEERS	1	QUITO	26	023288836
5	MEGA VEHÍCULOS QUITO	1	QUITO	48	022269344
6	EMPRESA TURISMO CIUDAD MITAD DEL MUNDO	2	QUITO	60	022394803/06
7	GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPIO RUMIÑAHUI	2	SANGOLQUI	680	022998300/1061
8	PUDELECO EDITORES S.A.	1	QUITO	42	022543273
9	HIPERMARKET “MI COMISARIATO” VALLE CHILLOS	1	QUITO	150	022490888
10	SEGUROS DEL PICHINCHA	1	QUITO	238	022551800

N°	INSTITUCIÓN	TIP O	CIUDA D	PERSON AL	ESTUDI ANTES	TELÉFON O
1	UNIDAD EDUCATIVA SAN ESTEBAN DEL VALLE	1	QUITO	20	110	022861485
2	LICEO DE CIENCIAS Y ARTES	1	QUITO	29	320	023280268/69
3	COLEGIO AMERICANO DEL VALLE	1	QUITO	19	118	022788416
4	COLEGIO NACIONAL "ALANGASI"	2	QUITO	40	450	022786434
5	COLEGIO NACIONAL "CAMILO PONCE ENRÍQUEZ"	2	QUITO	155	1500	022407301/3283749
6	COLEGIO INTERNACIONAL "GLOBAL KIDS"	1	QUITO	22	180	022787890
7	COLEGIO PARTICULAR "FRANCIS BACÓN"	1	QUITO	21	180	023280556
8	COLEGIO NACIONAL MIXTO "ELOY ALFARO"	2	QUITO	150	2500	022409069
9	COLEGIO PARTICULAR "LOS ILLINIZAS"	1	QUITO	40	500	022850235
10	UNIDAD EDUCATIVA "HENRY DUNANT"	1	QUITO	60	340	022334333

N°	INSTITUCIÓN	TIPO	CIUDAD	PERSO	TELÉFONO
1	PLAN VIDA CENTRO TERAPÉUTICO	1	QUITO	12	022861068
2	FUNDACIÓN FAMILIAR INTEGRAL	1	QUITO	20	022864645
3	CENTRO TERAPÉUTICO MANANTIAL	1	QUITO	14	022867941
4	HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAGRADOS CORAZONES	1	QUITO	47	024908600

5	CENTRO TERAPÉUTICO UNA LUZ EN LA TORMENTA	1	QUITO	9	022530542
6	CENTRO DE EQUIDAD Y JUSTICIA /MUN.DE QUITO	2	QUITO	8	022580055
7	HOSPITAL GENERAL "SOLCA" QUITO	1	QUITO	600	022453390
8	CENTRO DE ADICCIONES "CADUM"	1	QUITO	15	022866588
9	CENTRO DE REHABILITACIÓN MEDICA "INFFA"	2	QUITO	75	022786243
10	CASA DE LA NIÑEZ "MITCHELL I" PATRONATO RUMIÑAHUI.	2	SANGOLQUI	6	2998300

N o	INSTITUCIÓN	TIP O	CIUDAD	PERSON AL	TELÉFO NO
1	ASOCIACIÓN "JUVENTUD SOLIDARIA"	1	QUITO	20	09207206
2	ASOCIACIÓN DE "MUJERES POR LA VIDA" VALLE	2	QUITO	180	02278820 0
3	NARCÓTICOS ANÓNIMOS "CARAPUNGO"	1	QUITO	20	08747785 2
4	CENTRO COMERCIAL "CARACOL"	1	QUITO	11	02244408 8
5	PATRONATO DE PROM. SOCIAL DE RUMIÑAHUI	2	SANGOL QUI	4	02299830 0

A continuación adjuntamos los certificados de participación emitidos por las instituciones referidas.

ANEXO # 4

Perfil de Competencias del psicólogo de trabajo, desde el modelo del INPUT:

CATEGORÍA	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
CONOCIMIENTOS					
Teoría cognitiva					
Teoría de resolución de conflictos					
Teoría de la personalidad					
Teoría de la profesión					
Teoría de la ejecución					
Teoría del diseño de trabajo					
Teoría organizacional					
HABILIDADES					
Habilidades de análisis de problemas					
Habilidades discursivas					
Habilidades de composición escrita					
Habilidades Observacionales					
Habilidades de trabajo en equipo					
ACTITUDES					
Respeto a las personas					
Compromiso					
Apertura hacia las críticas					
Integración					
Orientación al cliente					
CAPACIDADES					
Razonamiento Analítico					
Razonamiento Verbal					
Fluidez Verbal					
Atención distribuida					
Inteligencia Emocional					
RASGOS DE PERSONALIDAD					
Estabilidad emocional					

Amigabilidad					
Concienciación					
Flexibilidad					
Autoconfianza					
características especiales					
Experiencia laboral					
Inteligencia interpersonal					
interés en los entornos de negocios					
Valores democráticos					
Ausencia de Psicopatológicas					
COMPETENCIAS					
Identificar las necesidades de los clientes					
análisis de puestos					
Diseño de un sistema de selección laboral					
Desarrollo organizacional					
Valoración individual					
SUBCOMPETENCIAS					
Entrevistar					
Aplicar y procesar test					
Consulta externa					
Valoración del desempeño					

Grafico # 5 Fuente: Robert Roe ¿Qué hace competente a un psicólogo? 2003

ANEXO # 5

CUADRO DE OFERTAS ACADÉMICAS EN LA CARRERA DE PSICOLOGÍA EN EL ECUADOR 2010

ESPECIALIZACIÓN	UNIVERSIDAD	MODALIDAD
Psicología Clínica	UTPL (cobertura nacional e internacional)	A distancia
	Universidad Central Quito	Presencial
	Universidad de Guayaquil	Presencial
	Universidad Católica de Quito	Presencial
	Universidad Católica de Guayaquil	Presencial
	Universidad Católica de Cuenca	Presencial
	Universidad Tecnológica Indoamerica	Presencial
	Universidad Técnica de Ambato	Presencial
	Universidad Técnica de Babahoyo	Presencial
	Universidad del Azuay	Presencial
	Universidad Técnica de Machala	Presencial
	Universidad Tecnológica San Antonio Machala	Semipresenc
	Universidad de las Américas Quito	Presencial
	Universidad Internacional Quito	Presencial
	Universidad Politécnica Salesiana	Presencial
	Universidad Internacional SEK Quito	Presencial
	Universidad San Francisco de Quito	Presencial
	Universidad Nacional de Chimborazo	Presencial
	Universidad Espíritu Santo Guayaquil	Presencial
Universidad Intercontinental Sto. Domingo		
Psicología Organizacional	UTPL (cobertura nacional e internacional)	A distancia
	Universidad Central del Ecuador Quito	Presencial
	Universidad Técnica de Ambato	Presencial
	Universidad del Azuay	SemiPresenc
	Universidad Tecn. Empresarial Guayaquil	Presencial
	Universidad Espíritu Santo	Presencial
	Universidad Estatal de Milagro	Presencial
Universidad de las Américas UDLA Quito	Presencial	

	Universidad San Francisco de Quito Universidad Internacional SEK Quito Universidad del Mar- Universidad del Azuay	A distancia Presencial Presencial
Psicología Educacional	UTPL (cobertura nacional e internacional) Universidad Central del Ecuador Universidad Técnica de Ambato Universidad Técnica de Babahoyo Universidad de Cuenca Universidad del Azuay Universidad Tec. Vargas Torres Esmeraldas Universidad Laica Vicente Rocafuerte Guaya Universidad Técnica de Machala Universidad Estatal de Milagro Universidad Técnica de Manabí Universidad Cristiana Latinoamericana Quito Universidad San Francisco de Quito Universidad Nacional del Chimborazo	A distancia Presencial Presencial Presencial Presencial Presencial Presencial Presencial Presencial Presencial SemiPresenc Presencial Presencial
OTRAS: Pscolg.Social Psicología familiar Ingeniería psicológica, Psicología Infantil Psicología de la Familia	Universidad de Cuenca Universidad Tec. Vargas Torres Esmeraldas Universidad Og Mandino Quito Universidad Central del Ecuador Quito Universidad Nacional de Chimborazo	Presencial Presencial Presencial Presencial Presencial

Elaborado por José Ariza, 2011 Fuente: <http://sniese.senescyt.gob.ec/>

ANEXO # 6

DESARROLLO DE COMPETENCIAS SEGÚN LA EUROPSY (2011)

DISEÑO DE PROGRAMAS	EVALUACIÓN Y DEFINICIÓN DE METAS	INTERVENCIÓN	COMUNICACIÓN	INVESTIGACIÓN	SEGUIMIENTO
Establecer objetivos, preguntas e indicadores de logro de programas	Identificar los aspectos que son objeto de interés para el contexto en el que se desenvuelve el profesional	Diseñar herramientas de intervención en los diferentes campos de acción de la psicología	Retroalimentar de manera adecuada y eficaz el desempeño del cliente y los aspectos relevantes del contexto de interés	Identificar, dar cuenta y aplicar los métodos básicos de investigación en psicología.	Determinar las estrategias de evaluación apropiadas para identificar los aspectos de interés tras la intervención
Delimitar los elementos de interés a abordar en los programas, de acuerdo con las necesidades del	Establecer y delimitar los objetivos que permitan entender y abordar los elementos	Utilizar las herramientas pertinentes para generar cambio en los aspectos requeridos de acuerdo con	Transmitir de manera sintética y analítica conocimientos y experiencias del campo de la psicología, pertinentes	Identificar y establecer las herramientas pertinentes para el análisis de los datos de investigación, de orden estadístico o	Evaluar el estado de los indicadores tras la intervención acorto, mediano y largo plazo.

contexto	de interés en los contextos en los que se desempeña	la evaluación previa	con las demandas del contexto	no.	
Establecer formas de actuación de acuerdo con las necesidades identificadas en los contextos y establecer modos alternos de acción ante posibles cambios	Planear los pasos a seguir para dar respuesta a las demandas de los contextos en los que se desempeña	Modificar las herramientas de intervención disponibles para responder a las demandas del contexto y los elementos de interés evaluados	Expresar información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del desempeño profesional soportada en sustentos teóricos y metodológicos de la disciplina.	Formular metodologías de investigación acordes con los problemas planteados.	Emprender acciones alternativas ante la identificación de deterioro o efectos adversos durante el periodo de seguimiento.
Planear formas de evaluación en los diferentes momentos de los programas	Establecer parámetros de logro, adecuación y éxito en el desempeño o de acuerdo al	Varias estrategias y elegir la que mejor oportunidad de cambio que tenga		Identificar y analizar críticamente las metodologías investigativas que respaldan las	

	contexto evaluado			explicaciones de los fenómenos psicológicos o la formulación de nuevos conceptos o constructos.	
Planear formas de retroalimentación y divulgación de los resultados de los programas y su proceso.	Generar hipótesis y relacionar los elementos implicados dentro de los contextos que puedan ser de interés			Conocer y aplicar las herramientas psicométricas para garantizar la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición y evaluación en psicología.	
				Expresar y solicitar información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del	

				desempeño profesional soportada en sustentos teóricos y metodológicos de la disciplina.	
--	--	--	--	---	--

Fuente: EuroPsy citado en Ballesteros, González, Peña, 2010.

ANEXO # 7

“Construyendo una perspectiva de la psicología en el Ecuador”

Quito, Ecuador

Del 27 al 30 de mayo del 2008

Por: Darío Viteri

Presidente Asociación de Estudiantes de Psicología

Nuestro propósito...

Del 22 al 25 de Agosto del presente año, se llevó a cabo en Lima, Perú el “1er Congreso Latinoamericano de Estudiantes de Psicología” (COLAEPSI) en el cual estuvieron presentes delegaciones de gran parte de los países de Latinoamérica. El Congreso tuvo una asistencia de alrededor de 2000 estudiantes, lo que da cuenta del poder de convocatoria de nuestro vecino país. Entre las delegaciones más numerosas estuvo Perú con alrededor de 900 estudiantes, Chile con 500 asistentes, Colombia con 150 participantes, en comparación con nuestro país con apenas 8 asistentes. (Marco Peña)

La pobre participación internacional del Ecuador, tanto estudiantil como profesional en estos eventos, unida a la fraccionada situación de la Psicología ecuatoriana que se evidencia con el alto número de gremios profesionales existentes en el país como “Colegio de Psicólogos clínicos de Pichincha”, “Colegio de Psicorehabilitadores”, “Colegio de Psicólogos Industriales”, “Sociedad Ecuatoriana de Terapia Grupal y Psicodrama”, “Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos” entre otras, nos motivó a organizar un evento que nos permita generar un espacio, a través de sus estudiantes, donde se pueda dar un diálogo que permita presentar, discutir y analizar, la visión de la Psicología que cada una de las Facultades puede proponer. Permitiendo ampliar la información de los diferentes enfoques y lineamientos de la Disciplina, aportando así a la formación profesional de todos los estudiantes de Psicología del Ecuador.

El Congreso Ecuatoriano de Estudiantes de Psicología facilitará la consolidación de los nexos entre las distintas comunidades estudiantiles del país, lo que permitirá forjar una comunicación más eficiente y continua de las actividades sociales, culturales y académicas organizadas por los diferentes núcleos estudiantiles. El eventual éxito del Congreso, solo será posible con el aporte que entregarás a la Psicología ecuatoriana con tu participación, construyendo de esta manera una nueva perspectiva integral de NUESTRA DISCIPLINA en el Ecuador.

ANEXO # 8

PROGRAMA FORMATIVO DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA								
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA								
Ci	ASIGNATURAS						créditos	
X		Psicoética -4	Desarrollo Psicología Comunitaria -5	de la Inteligencia * -4	Desarrollo del Trabajo de Titulación (20) (Practicum 4)		33	
IX	Libre Configuración	Reclutamiento, selección e inducción de personal	Psicología de la Salud	Psicología del Desempeño II (5)	Seminario de Fin de Carrera		Pasantías Pre- Profesionales y de vinculación con la colectividad (Practicum 3.2)	34
VI II		Psicología del Desempeño I	Psicoterapia II	Técnicas de Intervención y Tratamiento Psicopedagógico	Investigación	Ingles IV	Pasantías Pre- Profesionales y de vinculación con la colectividad	30

VI I	Libre Configuración	Psicología Organizacional	Psicoterapia I	Estadística II (4)	Inglés III		(Practicum 2)	31
	Libre Configuración	Orientación	Evaluación y diagnóstico II	Estadística I	Inglés II		(Practicum Académico 1)	28
	-4	-5	-5	-4	-4		-6	
V	Libre Configuración (5)	Psicopedagogía	Introducción a la Psicología Clínica	Evaluación y Diagnóstico I	Ética	Inglés I		27
IV							Jornada de Investigación Temática y Formación	
	Libre Configuración (5)	Psicopatología II	Psicofisiología	Psicometría	Antropología	Diferencial	Espiritual	29
	-5	-4	-5	-4	-4	-4	-2	
III	Libre Configuración (5)	Psicopatología I	Neuropsicología	Psicología del Desarrollo II	Psicología de la Personalidad	Fundamentos de Pedagogía y Didáctica	Jornada de Investigación Temática y	29

		-5	-4	-4	-4	-5	Formación Espiritual	-2
II		Bases Biológicas	Teorías y sistemas psicológico	Psicología del Desarrollo	Psicología de la Familia	Computación		20
I		Psicología Social	Psicología General	Metodología de Estudio	Realidad Nacional y Ambiental	Expresión Oral y Escrita (4)		21
Asesoría de Sistema y Técnicas para el Autoestudio								##
0								

	Troncales de Carrera 35% = 98 créditos
	Formación Básica 10% = 28 créditos
	Libre Configuración 10% = 28 créditos
	Complementarias 10% = 30 créditos
	Genéricas de Carrera 15% = 42 créditos
	Practicum 20% = 56 créditos

Tomado de: www.utpl.edu.ec.

ANEXO # 9

RESULTADOS DE CENSO ECONOMICO 2010		
REGIÓN POR PROVINCIAS	Establecimientos económicos censados según clasificación CIIU 4.0 de la actividad principal	
	Absoluto	%
TOTAL PAÍS	500217	100
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	987	0,197314366
Explotación de minas y canteras.	151	0,030186899
Industrias manufactureras.	47867	9,569246947
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	273	0,054576314
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	331	0,066171282
Construcción.	1550	0,309865518
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	269751	53,92679577
Transporte y almacenamiento.	5228	1,045146406
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	51815	10,35850441
Información y comunicación.	19761	3,950485489
Actividades financieras y de seguros.	3366	0,672907958
Actividades inmobiliarias.	1706	0,341051983
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	13324	2,663643979
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	5817	1,162895303
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	4009	0,80145217
Enseñanza.	13081	2,615065062
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	15909	3,180419698
Artes, entretenimiento y recreación.	5626	1,124711875

Otras actividades de servicios.	39631	7,922761521
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y		
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	34	0,01

Fuente: Censo Nacional Económico 2010

Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaborado por: Censo Nacional Económico 2010 - Unidad de Procesamiento de la Subdirección General del INEC

Tomado de www.inec.gob.ec.