



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

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

Investigación Previa a la  
obtención del título de  
Licenciado en Psicología

**Autores:** Jaqueline de las Mercedes Jaramillo Criollo  
Pablo Javier Peñafiel Vinuesa

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

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

**CENTROS UNIVERSITARIOS:** QUITO/DURAN

Mayo-Octubre 2011

## **CERTIFICACION**

Lic. Julio Cesar Alvarado Chamba

### **TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO**

CERTIFICA:

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

---

Lic. Julio Cesar Alvarado Chamba

Loja, 28 de septiembre de 2011

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

“Nosotros, **Jaqueline de las Mercedes Jaramillo Criollo y Pablo Javier Peñafiel Vinueza** declaramos ser los autores del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

**Jaqueline de las Mercedes Jaramillo Criollo**

**C.I. 1707523559**

**Pablo Javier Peñafiel Vinueza**

**C.I. 1600226284**

## **AUTORÍA**

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

**Jaqueline de las Mercedes Jaramillo Criollo**

**C.I. 1707523559**

**Pablo Javier Peñafiel Vinuesa**

**C.I. 1600226284**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a Dios por brindarnos fortaleza y confianza en nosotros mismos, también a nuestras familias y maestros de la UTPL por el apoyo incondicional y guía oportuna, lo cual nos permitió ser constantes y alcanzar la meta.

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a Dios y a nuestras familias, por acompañarnos en este largo y arduo camino para alcanzar este paso tan importante en nuestras vidas, lo cual nos permitirá seguir creciendo como profesionales y seres humanos de bien.

## INDICE

<b>RESUMEN</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
<b>CAPITULO I: EL TRABAJO</b>	<b>7</b>
Visión Social y Económica del Trabajo	7
La Inserción Laboral	8
La Organización	13
Tipos de Organización	14
<b>CAPITULO II: LAS COMPETENCIAS</b>	<b>17</b>
Qué son las Competencias	17
Las Competencias en la Organización	18
Tipos de Competencias	20
La Gestión por Competencias	21
<b>CAPITULO III: EI PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES</b>	<b>22</b>
El Psicólogo	22
Su Formación Académica (Clínica, Educativa y Organizacional)	22
Competencias Adquiridas Académicamente	25
Nichos Laborales, Actuales y Nuevos	29
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>32</b>
Diseño de la Investigación	32
Participantes	33
Instrumentos	34
Recolección de Datos	35

<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>	37
Resultados obtenidos Instituciones de Salud Mental	37
Resultados obtenidos Instituciones de Empresariales	57
Resultados obtenidos Instituciones de Educativas	76
Resultados obtenidos Instituciones Alternativas	
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	95
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	114
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	131
<b>ANEXOS</b>	134
Anexo 1 (Educativo)	134
Anexo 2 (Salud Mental)	139
Anexo 3 (Empresarial)	143
Anexo 4 (Alternativa)	147
<b>MATRIZ DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS DE PARTICIPANTES</b>	151
<b>FOTOS</b>	153
<b>CERTIFICACIONES</b>	155



## 1. RESUMEN

La **“Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: clínico, empresarial y educativo, en el Ecuador”**, fue el punto de inicio de la investigación, luego de diagnosticar la realidad sobre esta temática. Detectados los problemas indagamos lo que dice la ciencia sobre esta realidad. Establecidos los dos argumentos los contrastamos, mediante la recolección de información con la ayuda de una encuesta a autoridades, dirigentes y representantes de instituciones educativas, centros de salud mental, empresas e instituciones alternativas. La información fue tabulada, analizada e interpretada, llegando a la siguiente conclusión: Existe una marcada necesidad de poseer un psicólogo en las instancias de los cuatro ámbitos investigados.

Las competencias profesionales de los psicólogos priorizadas son: en el ámbito educativo la evaluación individual; en el área de salud mental la evaluación Individual; en el ámbito empresarial el análisis de necesidades; y, en el campo alternativo la planificación de la valoración.

Los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo son: en las instituciones educativas en el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE); en el área salud mental en varias unidades; en el sector empresarial en las unidades de producción, publicidad, servicios y talento humano; y, en el campo alternativo las oportunidades de inserción laboral está relacionadas con las competencias profesionales que posea.

## 2. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como fundamento la “**Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: clínico, empresarial y educativo, en el Ecuador**”.

Los objetivos planteados y **que fueron cumplidos** en la investigación fueron:

### **General.**

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

### **Específicos.**

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

Es por ello, que fue necesario, iniciar conceptualizando a la competencia profesional, asumiendo la siguiente definición “... *se entienden como la posesión y desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten al sujeto llevar a cabo actividades en su área profesional de manera eficiente, eficaz, pertinente y adaptarse a diversas situaciones, tales como anticipar problemas, evaluar las consecuencias de su trabajo y participar activamente en la mejora de su práctica*” (Herrera, Restrepo, Uribe y López 2009).

De acuerdo a las diferentes taxonomías, mayoritariamente se encuentra tres tipos de competencias que son (Pinilla, 2010): Competencias Básicas que comienzan a desarrollarse en la educación básica y media, pero continúan desarrollándose en la

educación superior, siendo esenciales para continuar el aprendizaje durante toda la vida; Competencias Genéricas, Generales o Transversales que se refieren a los conocimientos, aptitudes y actitudes generales, comunes a diferentes profesiones; y, Competencias Específicas que son conocimientos especializados para realizar labores concretas propias de una profesión o disciplina, que se aplican en determinado contexto laboral.

Definida la competencia profesional y asumiendo la taxonomía de la existencia de competencias básicas, genéricas y específicas, descendimos hasta el psicólogo como profesional especializado, como un científico del comportamiento humano. Su trabajo lo desarrolla cada día, con personas que se encuentran en un momento difícil de su vida o que se enfrentan a un problema que requiere el análisis y la asesoría, y a veces, la compañía, complicidad y apoyo de un especialista.

Bajo este contexto, y considerando que en la realidad existen diferencias con lo que dice la ciencia, se diseñó la investigación con ciertas características: no experimental, transversal, exploratoria, descriptiva y cualitativa y cuantitativa y se plantearon algunas interrogantes:

- ¿La inserción laboral del psicólogo es necesaria en las instituciones del País?
- ¿Qué competencias necesita tener el psicólogo para su inserción laboral?
- ¿Los psicólogos están ocupando sus nichos reales de trabajo?
- ¿Existen nuevos nichos de trabajo para los psicólogos?
- ¿Existen nuevas competencias que el psicólogo debe desempeñar para su inserción laboral?
- ¿Sus nichos laborales están siendo ocupados por personas de otros perfiles?

La población del estudio la constituyó instituciones de salud mental, educativas, y empresariales, además de instituciones alternativas en donde puedan existir nuevos nichos laborales para el psicólogo en todo el Ecuador. Como muestra se trabajó con veinte instituciones educativas, veintitrés centros de salud mental, veintidós empresas y diez instituciones alternativas. Los criterios con los cuales se escogieron los centros encuestados fueron los siguientes: las instituciones educativas (colegios y escuelas) contar con el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE); los centros de salud mental (clínicas, hospitales, psiquiátricos, alcohólicos anónimos, narcóticos anónimos) con el área dedicada a la salud mental; las

empresas con un departamento de recursos humanos; y, las instituciones alternas que no estén contempladas dentro de las áreas de salud mental, educativa, y empresarial, como fiscalías, ministerios, empresas públicas, cortes de justicia, centros de rehabilitación social, ancianatos, federaciones deportivas, equipos o clubes deportivos, fuerzas armadas y de policía, bomberos y seguridad privada.

El instrumento escogido para recoger el criterio de los integrantes de las instituciones evaluadas, sus circunstancias y su posición frente a la contratación o requerimiento de un psicólogo en su organización fue la encuesta, basándose en las competencias levantadas por la Europsy (2011) y diseñado por el equipo de investigación del CEP (Centro de Educación y Psicología de la UTPL) para establecer los requerimientos de formación para psicólogos en función de diseñar contenidos y currículos académicos, para dar respuesta a las necesidades de las organizaciones del Ecuador para con los psicólogos, además de determinar nuevas funciones o competencias requeridas para estos, y por último para reconocer nuevos nichos laborales, para los profesionales de la psicología. Debido a la ubicación geográfica de nuestros domicilios y procedencia se planteó una estrategia de trabajo de acuerdo a las facilidades de acción y de coordinación que manejamos al inicio de esta investigación; por lo tanto las ciudades que cubrimos fueron Quito, Guayaquil, Duran, Tena, Puyo, Mera, Shell, y El Dorado de Cáscales.

El informe de la investigación está estructurado de nueve apartados; como primer apartado se encuentra el resumen, donde se sintetiza la totalidad de la investigación, en el segundo apartado tenemos la introducción, continua como tercer apartado el marco teórico en el cual se hizo referencia al trabajo, visión social y económica, inserción laboral, la organización y sus tipos, seguido de las competencias, definición, tipos y gestión por competencias y por último se habla del Psicólogo y sus nichos laborales. El cuarto apartado se refiere a la metodología planteada para esta investigación, sus características, población evaluada, instrumento utilizado; en el quinto apartado se describe los resultados obtenidos con su representación de cada una de las áreas evaluadas. En el sexto apartado se encuentra la discusión de resultados que se obtuvo de la tabulación de información de la investigación; como séptimo apartado tenemos las conclusiones y recomendaciones originadas del estudio; prosigue el apartado octavo que se refiere a la bibliografía y por último el apartado noveno contiene los anexos.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### CAPITULO I: EL TRABAJO

##### a. Visión Social y Económica del Trabajo

El trabajo se refiere a toda actividad propia del ser humano ya sea mental o física con la finalidad de producir riqueza, autosatisfacción o solución a una necesidad, estas actividades las puede realizar el hombre solo o en grupo.

El trabajo ha existido y existirá siempre; por eso hablamos de que el trabajo ha pasado por tres grandes etapas históricas: la esclavitud, la servidumbre y el asalariado.

La esclavitud es la materialización absoluta del concepto de trabajo, el hombre deja de ser dueño de sus actos y queda totalmente enajenado a otro hombre.

La servidumbre como segunda etapa histórica del trabajo obedece a la tendencia hacia la libertad, el siervo ya no es un hombre sin derechos; es un hombre sujeto a un pacto de prestación de servicios y contribuciones en especie que le permite desarrollar su personalidad. La servidumbre está ligada a una especie de contrato tácito o explícito que contiene derechos y obligaciones recíprocas.

La tercera etapa es el asalariado. El asalariado, individuo sujeto al contrato de trabajo ofrece sus servicios con plena libertad, la retribución por el trabajo es una suma de dinero. Sin embargo y a pesar de las aparentes bondades, esta etapa evolutiva del trabajo divide a la sociedad en dos clases separadas entre sí por un abismo y a menudo sujetas a actitudes antagónicas.

A medida que el trabajo toma formas nuevas, las consecuencias se hacen sentir con todo rigor, siendo indispensable introducir varias reformas para volverlo más humano y actualizado a la realidad que se vive hoy en día, ya que, a pesar de todo lo enunciado y de la preocupación de los assembleístas y creadores de la doctrina laboral, siempre van quedando vacíos que deben ser

llenados con el propósito de equilibrar la ley e impartir justicia de manera idónea.

En el Ecuador la Constitución de la República 2008, en su **Sección Octava** relacionada al **Trabajo y Seguridad Social Art. 33.-** reza “*El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado*”.<sup>1</sup>

En el campo laboral el Ecuador ha podido avanzar mucho con las actualizaciones jurídicas y nuevos mandatos planteados por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Relaciones Laborales, que en teoría favorecen al trabajador; por ejemplo esta la abolición de la tercerización laboral, participación de utilidades de la empresa, fijación de un salario mínimo a todo trabajador por igual, afiliación obligatoria al IESS, entre otras.

Sólo cabe decir que en cualquier sociedad civilizada sea el trabajo que se hiciera debe ser remunerado de forma justa y efectiva y el trabajador tratado con dignidad y respeto. (Código del Trabajo, 2005)

## **b. La Inserción Laboral**

La inserción laboral se entiende como un proceso de promoción de la persona, cuyo objetivo es aumentar las capacidades de empleabilidad del individuo de tal modo que pueda desenvolverse eficazmente en el mundo laboral en base a sus conocimientos y habilidades.

El objetivo de la inserción laboral es para asegurarse de que la persona adecuada haga el trabajo correcto. El acceso a un puesto de trabajo es para la mayoría de la población fundamental para lograr los ingresos suficientes que permiten cubrir sus necesidades; logrando así, “*las capacidades de*

---

<sup>1</sup> Sección Octava, Art. 33, Constitución de la República, Montecristi 2008

*crecimiento y se consolida una base que garantiza a los sujetos un lugar en esta sociedad” (Beccaria, 1996).*

Será fundamental tener en cuenta las capacidades, formación y condicionantes del individuo, las cuales se centran en proporcionar destrezas, experiencias laborales y proporcionar técnicas y conocimientos en el desarrollo de la iniciativa y la autonomía.

Según el Centro de Documentación de Estudios y Oposiciones-MADRID, los planos de inserción integrarán de manera flexible tres aspectos, que interactúan en la formación para la inserción ocupacional: el formativo, psicosocial y laboral.

- El formativo, centrado en el dominio de contenidos técnicos, conocimientos y habilidades propias de la formación básica y preocupacional.
- Psicosocial, se enfoca en la recuperación de habilidades sociales y refuerzo de la personalidad, además ayuda en conductas desestructuradas y en comportamientos desviados de las normas sociales.
- El laboral está centrado en conocer y aprender las dinámicas del mercado del trabajo y los mecanismos propios de los sistemas de trabajo.

Para conseguir la inserción laboral es necesario el contacto intenso y directo con centros de trabajo y empresas colaboradoras.

Establecer una política de inserción dirigida a luchar contra la exclusión no es fácil; existen múltiples problemas como la coordinación de los diferentes actores de la inserción, relaciones interpersonales, el conocimiento de grupos marginales, escasez de recursos económicos, falta de políticas y estrategias de fuentes de empleo, falta de experiencia de los solicitantes, falta de marco legal en algunos casos.

Cuando aparece una nueva profesión siempre es fruto de nuevas necesidades y nuevos usos sociales, como el acceso a internet, la

preocupación por el ambiente, el envejecimiento de la población, etc. El reto es encontrar la manera de ubicar y mantener a estos profesionales en las áreas que corresponden.

Hoy en día el mercado de trabajo es muy variable y sensible a cualquier factor social, económico o político; en la actual sociedad de la globalización y la comunicación sin límites, las pequeñas y medianas empresas están obligadas a renovarse continuamente, lo contrario significaría desaparecer.

Por ello sus cambios de actividad, de producto o servicio, y de plantilla de trabajadores, son constantes. Según algunas estadísticas el trabajador actual, como promedio, cambia de ocupación o empresa a lo largo de su vida laboral, entre 5 y 10 veces.

La inserción en el mercado de trabajo se constituye como elemento de integración social y por lo tanto las dificultades y obstáculos que encuentra la población económicamente activa para obtener empleo en la actualidad, incrementa paulatinamente el universo de los sectores populares, más vulnerables y desprotegidos.

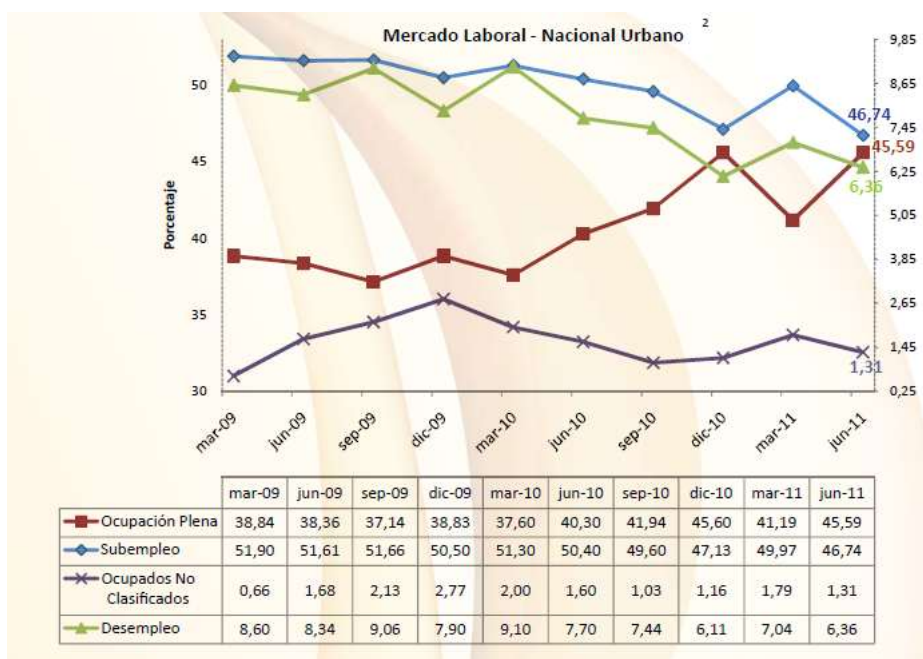
La falta de empleo es la principal causa de la pobreza, la exclusión social y la desigualdad en los niveles de riqueza y por tanto de oportunidades de las personas. En los dos últimos años en nuestro país, según datos del INEC y del Banco Central del Ecuador el índice de desempleo ha bajado como los gráficos lo demuestran, pero no quiere decir que las oportunidades que tienen los nuevos profesionales o desempleados sea mayor. Mientras no haya una real política de estado para la inserción y una efectiva reinserción laboral para todos los sectores de la sociedad, el desempleo será un mal difícil de vencer.



CUADRO No. 1 NACIONAL URBANO CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN URBANA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD POR REGIONES NATURALES Y SEXO												
CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	NACIONAL URBANO			SIERRA			COSTA			AMAZONIA		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
POBLACION TOTAL	9.544.628	4.585.842	4.958.786	4.015.151	1.896.318	2.118.833	5.297.722	2.578.015	2.719.707	231.756	111.510	120.246
Población Menor de 10 años	1.469.796	739.308	730.487	545.706	275.972	269.734	879.156	441.220	437.936	44.934	22.116	22.818
Población en Edad de Trabajar (PET)	8.074.832	3.846.533	4.228.299	3.469.445	1.620.345	1.849.099	4.418.566	2.136.795	2.281.772	186.822	89.393	97.428
Población Económicamente Activa (PEA)	4.407.498	2.546.263	1.861.235	1.902.780	1.044.099	858.681	2.403.548	1.444.149	959.399	101.170	58.014	43.156
Ocupados	4.127.325	2.400.786	1.726.539	1.823.457	1.000.456	823.001	2.206.067	1.344.194	861.872	97.801	56.136	41.666
Ocupados Plenos	2.009.403	1.292.459	716.944	949.066	580.510	368.557	1.007.164	676.998	330.166	53.172	34.951	18.221
Subempleados	2.060.175	1.072.558	987.617	825.921	388.997	436.924	1.189.625	662.376	527.249	44.629	21.185	23.444
Visibles	372.760	197.938	174.822	102.756	42.217	60.538	265.845	154.428	111.417	4.159	1.292	2.867
Otras formas	1.687.415	874.620	812.795	723.165	346.780	376.386	923.780	507.948	415.833	40.470	19.892	20.577
Ocupados No clasificados	57.747	35.770	21.977	48.470	30.950	17.520	9.277	4.820	4.457	-	-	-
Desocupados	280.173	145.476	134.696	79.323	43.642	35.680	197.481	99.955	97.526	3.369	1.879	1.490
Desempleo Abierto	226.650	117.925	108.726	59.247	32.868	26.379	164.911	83.793	81.118	2.492	1.264	1.228
Desempleo Oculto	53.522	27.552	25.971	20.075	10.775	9.301	32.570	16.163	16.408	877	614	262
Cesantes (*)	195.099	108.922	86.177	54.452	31.138	23.313	138.730	76.705	62.025	1.917	1.079	838
Trabajadores Nuevos (*)	85.074	36.554	48.520	24.871	12.504	12.367	58.752	23.250	35.501	1.451	800	652
Población Económicamente Inactiva (PEI)	3.667.335	1.300.271	2.367.064	1.566.665	576.246	990.419	2.015.018	692.645	1.322.373	85.652	31.379	54.272

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Boletín de Información Estadística # 125 de Julio del 2011

La inserción laboral en algunos sectores, como en la de los discapacitados ha dado pasos importantes, pero en términos globales sigue siendo muy poco el porcentaje de trabajadores nuevos versus la cantidad de desempleados en la nación que logran ingresar a las organizaciones laborales del país.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Indicadores de Mercado Laboral 2011



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Indicadores de Mercado Laboral, 2011.

### c. La Organización

Para Blanco, Cárdenas, Díaz, Martínez (2000)<sup>2</sup>, es un conjunto de cargos, departamentos, secciones cuyas reglas y normas de comportamiento que deben sujetarse a todos sus miembros y así valerse del medio que permita a una empresa alcanzar determinados objetivos con eficacia.

Como casi todas las cosas que damos por sentado hoy en día, la organización se originó de la necesidad humana de cooperar para satisfacer una necesidad; es obvio que aún personas capaces que deseen cooperar entre sí, trabajarán mucho mas efectivamente si todos conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan unas con otras.

Por lo tanto una estructura de organización debe estar diseñada de tal manera que sea perfectamente claro para todos quien debe realizar determinada tarea y quien es responsable por determinados resultados. En esta forma se eliminan las dificultades que ocasionan la imprecisión o falta de claridad en la asignación de responsabilidades logrando así un sistema de comunicación y de toma de decisiones que reflejen y promuevan los objetivos de la institución.

El individuo como tal no puede vivir aislado, sino en continua interacción con sus semejantes, por tanto es un ente sociable. Los individuos tienen que cooperar unos con otros por sus restricciones personales y deben constituir organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que el trabajo individual no alcanzaría realizar.

Toda organización debe tener en primer lugar jerarquización que dispone de las funciones del grupo social por orden de rango, grado o importancia. En segunda instancia debe poseer departamentalización que divide y agrupa todas las funciones y actividades, en unidades específicas, con base en su similitud. Y por ultimo debe existir coordinación que es la sincronización de

---

<sup>2</sup> Blanco, M., Cárdenas, M., Díaz, F., Martínez, A. (2000, Octubre). Naturaleza y propósito de la Organización. Monografía. Universidad José María Vargas, Caracas.

los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía y rapidez, en desarrollo de los objetivos.

Para los países como el nuestro, mejorar la calidad de la organización es requisito indispensable, por que se necesita coordinar todos los elementos que intervienen en ésta para poder crear las bases esenciales del desarrollo como son: la capitalización, la calificación de sus trabajadores y empleados, etc.

En resumen, las organizaciones se conforman para que las personas que trabajan allí, alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislada, debido a las limitaciones individuales y pueden darse donde exista un organismo social, y de acuerdo con su complejidad ésta será más necesaria.

#### **d. Tipos de organización**

Según Carrasco y otros (2001),manifiestan que existe una gran variedad de organizaciones, empresas industriales, comerciales, organizaciones de servicio, militares, públicas, que pueden orientarse hacia la producción de bienes o productos; las cuales ejercen presión sobre la vida de los individuos y hacen parte integral del medio donde el hombre trabaja, se recrea, estudia, satisface sus necesidades. Por lo tanto estas se clasifican en:

##### **Organización formal**

Es un elemento de la administración que tiene por objeto agrupar o identificar las tareas y trabajos a desarrollarse dentro de la empresa. La organización formal es la determinación de los estándares de interrelación entre los órganos o cargos, definidos por las normas, directrices y reglamentos de la organización para lograr los objetivos.

Tiene como propósito permitir al administrador o ejecutivo profesional la consecución de los objetivos primordiales de una empresa, eliminar la duplicidad del trabajo, asignar a cada miembro de la organización una responsabilidad y autoridad para la ejecución eficiente de sus tareas. Además de permitir el establecimiento de canales de comunicación adecuados.

### **Organización informal**

Es la resultante de las reacciones individuales y colectivas de los individuos ante la organización formal. Este tipo de organización se puede observar en cinco niveles diferentes:

1. Organización informal total, considerada como un sistema de grupos relacionados entre sí.
2. Constituida en grupos mayores de opinión o de presión sobre algún aspecto particular de la política de la empresa.
3. Grupos informales fundados en la similitud de labores y relacionados más o menos íntimamente.
4. Grupos pequeños de tres y cuatro personas relacionados íntimamente.
5. Individuos aislados que raramente participan en actividades sociales.

### **Organizaciones sociales**

Grupo de personas constituido formalmente para alcanzar, con mayor eficiencia determinados objetivos en común que individualmente no es posible lograr. Sus objetivos son los fines o metas que pretenden alcanzar mediante el esfuerzo colectivo.

Pueden distinguirse dos etapas principales:

1. La estructuración o construcción del mismo.
2. Consiste en la operación o funcionamiento normal del mismo para lograr los fines propuestos.

Para Blanco y colaboradores (2000) los tipos de organización son los siguientes:

### **Organización funcional**

Es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones para cada tarea; la

organización por funciones reúne en un departamento a todos los que se dedican a una actividad o a varias relacionadas, que se llama funciones.

Es probable que la organización funcional sea la forma más lógica y básica de departamentalización. La usan primordialmente las pequeñas empresas que ofrecen una línea limitada de productos porque aprovecha con eficiencia los recursos especializados.

### **Organización por producto/mercadeo**

La organización por producto/mercadeo, con frecuencia llamada organización por división, reúne en una unidad de trabajo a todos los que participan en la producción y comercialización de un producto o un grupo relacionado de productos, a todos los que tratan con cierto tipo de cliente.

Cuando la departamentalización de una empresa se torna demasiado compleja para coordinar la estructura funcional, la alta dirección por regla general creará divisiones semiautónomas. En cada división, los gerentes y los empleados diseñan, producen y comercializan sus propios productos.

### **Organización matricial**

La estructura matricial, en ocasiones llamada sistema de mandos múltiples. Una organización con una estructura matricial cuenta con dos tipos de estructura al mismo tiempo. Los empleados tienen, de hecho, dos jefes; es decir, trabajan con dos cadenas de mando. Una cadena de mando es la de funciones o divisiones, el tipo que se diagrama en forma vertical en las graficas que anteceden. El segundo es una disposición horizontal que combina al personal de diversas divisiones o departamentos funcionales para formar un equipo de proyecto o negocio, encabezado por un gerente de proyecto a un grupo, que es experto en el campo de especialización asignado al equipo.

Con frecuencia, la estructura matricial es un medio eficiente para reunir las diversas habilidades especializadas que se requieren para resolver un problema complejo. Otra ventaja de la estructura matricial es que concede a

la organización una gran flexibilidad para ahorrar costo. Como a cada proyecto sólo se le asigna la cantidad exacta de personas que se necesitan, se evita la duplicación innecesaria.

## **CAPITULO II: LAS COMPETENCIAS**

### **a. ¿Qué son las competencias?**

El concepto competencias es polisémico. Ha sido abordado desde diferentes enfoques teóricos, entre los cuales se cuentan: la lingüística de Noam Chomsky, la psicología cultural de Lev Semenovich Vigotsky, y el enfoque conductual de Burrhus Frederic Skinner. Para Chomsky, la competencia es una estructura mental implícita y genéticamente determinada, que se activa en la acción específica; Vigotsky, asume las competencias como acciones situadas, en las cuales intervienen aspectos como el aprendizaje y el contexto, donde la cultura juega un papel importante. Skinner, por su parte, plantea que la competencia consiste en la identificación de atributos causalmente relacionados con el desempeño eficiente de las personas frente a un estándar normalizado; en esta última postura cuentan tanto las condiciones de las personas como el entorno socio laboral. (Aldana, Ruiz 2010)<sup>3</sup>

El término “competencias” tiene una larga historia y no es nuevo. En español viene del latín “competentia” (competente), que significa lo que le incumbe o corresponde hacer a una persona con idoneidad. En la Grecia Antigua, el término empleado era “Ikanotis”, para dar cuenta de la idoneidad, mientras que el término “agon” era para describir la rivalidad o competitividad.

La Real Academia Española de la Lengua ha comprendido esto y establece dos líneas diferentes de significación de las competencias: por un lado, las competencias como referencia a la idoneidad integral y a la incumbencia, y por el otro, la significación de la rivalidad (competir). Así, pues, el término

---

<sup>3</sup> Aldana, G., & Ruiz, J. (2010, Enero-Junio). Centro de Investigación y Desarrollo [Versión Electrónica]. *Revista Teoría y Praxis Investigativa*, Volumen 5 - No. 1.

“competencias” no tiene en su estructura la competición, como tantas veces se señala por parte de los críticos. (Tobon, 2010)<sup>4</sup>

El conjunto o muestrario de definiciones sobre competencias, nos pone de manifiesto que el concepto de competencia sigue poseyendo un atractivo singular, en palabras de Le Boterf (1996), “*la dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo*”. De manera que en estos momentos, como destaca este autor, más que un concepto operativo es un concepto en vía de fabricación. Pero más allá de esta dificultad, es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de definición para nuestro quehacer.

En nuestra investigación mantendremos como concepto de competencias profesionales, *las que se entienden como la posesión y desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten al sujeto llevar a cabo actividades en su área profesional de manera eficiente, eficaz, pertinente y adaptarse a diversas situaciones, tales como anticipar problemas, evaluar las consecuencias de su trabajo y participar activamente en la mejora de su práctica.* (Herrera, Restrepo, Uribe y López 2009)<sup>5</sup>

En cualquier caso, como lo menciona Tejada y Navío (2007), el concepto y la utilidad de la competencia profesional es proporcional a la capacidad de ésta para hacer frente a contextos profesionales cambiantes, que deben ser evaluados para desarrollar su utilidad.

## **b. Las Competencias en la Organización**

La mundialización de la economía y los cambios tecnológicos y organizacionales tienen una seria repercusión sobre la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las competencias en el ámbito socio laboral.

---

<sup>4</sup> Tobon, S. (2010, Enero-Junio). Centro de Investigación y Desarrollo [Versión Electrónica]. Revista Teoría y Praxis Investigativa, Volumen 5 - No. 1.

<sup>5</sup> Herrera, A., Restrepo, M., Uribe, A., López C. (2009). Perspectivas en Psicología [Versión Electrónica]. *Revistas Diversitas*, Vol. 5, No 2.



Lo que es evidente es que la *“transformación de los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta para aumentar la productividad, sino también de nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, que propicien el uso racional y eficiente de los recursos y estimulen el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización”* (Ibarra, 2000).

No obstante, hay que tener presente que es este escenario, de cambio constante, el que propicia y justifica la emergencia de un nuevo discurso que va más allá de la formación para el empleo o para el puesto de trabajo, y se pone el énfasis en la mejora de las competencias personales y de la organización.

De una organización basada en la especialización y en el puesto de trabajo llegamos a una estructura de redes y equipos de alto desempeño, capaces de innovar, aprender, aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas.

No se puede desligar, pues, la competencia de la gestión de recursos humanos, de su formación y su desarrollo, de la estrategia empresarial, de contenidos formativos. Es un concepto amplio y abarcativo con muchas incidencias en la planificación educativa, en la planificación y organización del trabajo.

No son pocas las organizaciones que están adoptando prácticas y sistemas de recursos humanos basados en competencias. Esta orientación viene provocada por la necesidad de encontrar soluciones a los problemas de gestión y motivación de su personal en los nuevos entornos laborales. El desarrollo del valor añadido de las competencias permite que el sujeto sea competente más allá de las exigencias básicas de un puesto de trabajo.

En este sentido surgen los nuevos enfoques de gestión de los recursos humanos, en el aspecto de la dirección por competencias personales con el fin de abrir nuevas expectativas que faciliten la movilidad funcional, la motivación en el trabajo y el progreso profesional y personal, a la vez que provoquen una nueva forma de pensar, de aprender a aprender y así ser

capaces de incorporar los nuevos conocimientos que desarrollen al máximo las competencias profesionales o generen nuevas capacidades personales. (Tejada, Navío 2007)<sup>6</sup>

### c. Tipos de Competencias

Según Mertens (1997), la clasificación de las competencias orienta a directivos, docentes y estudiantes para planear y organizar el trabajo, tomar decisiones y comprender el sentido profundo de la formación profesional. Es oportuno recordar que el proceso de desarrollo personal y educación se inicia desde la familia, el contexto socioeconómico y cultural y se fortalece en la educación básica, media y superior. De acuerdo a las diferentes taxonomías, mayoritariamente se encuentra tres tipos de competencias que son (Pinilla, 2010):

1. **Competencias básicas** que comienzan a desarrollarse en la educación básica y media, pero continúan desarrollándose en la educación superior como son la lectura, escritura, expresión oral, matemáticas básicas, habilidades mentales (observar, describir, argumentar, interpretar, proponer). *Son esenciales para continuar el aprendizaje durante toda la vida.* (Hernández, Martínez, Da Fonseca y Rubio 2005)
2. **Competencias genéricas, generales o transversales** se refieren a los conocimientos, aptitudes y actitudes generales, comunes a diferentes profesiones.
3. **Competencias específicas** son conocimientos especializados para realizar labores concretas propias de una profesión o disciplina, que se aplican en determinado contexto laboral. Existen diversidad de competencias específicas de acuerdo con el nivel de formación en educación superior, ya sea técnica, tecnológica o universitaria, por consiguiente, las competencias específicas que desarrolla un profesional,

---

<sup>6</sup> Tejada, J., & Navío, A. (2007). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales, una mirada desde la formación [Versión Electrónica]. *Revista Iberoamericana de Educación*, ISSN 1681-5653.

durante la educación universitaria, son competencias profesionales. (Torrado, 2000; Hernández, 2005).

#### **d. La Gestión por Competencias**

*Es un “modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de personas, introduciendo a estas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización” (Cruz, Vega 2001)*

Este modelo de gestión ha evidenciado hasta ahora en aquellas empresas que lo han implantado que las competencias pueden convertirse en ventajas competitivas para las organizaciones y en factor de empleabilidad para los trabajadores.

Las nuevas competencias requeridas por la nueva organización no son sólo individuales, ya que aparece el concepto de competencia colectiva, incluso con mayor importancia e incidencia que la competencia individual. De ahí que las estrategias de desarrollo de recursos humanos consideren la importancia del grupo en el desarrollo de la “organización que aprende”. Con todo, esta nueva lógica competencial viene a evidenciar la importancia de las competencias individuales relacionales, sociales y participativas, más allá de las técnicas, metodológicas o procedimentales.

En síntesis, podemos afirmar que la gestión de las competencias profesionales, con independencia del modelo propio que pueda activarse, permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo. (Tejada, Navío 2007).

### **CAPITULO III: EL PSICOLOGO Y SUS NICHOS LABORALES**

#### **a. El Psicólogo**

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

Pero estos especialistas de la mente humana no sólo resultan útiles en situaciones críticas; bien al contrario, proporcionan recursos y estrategias para prevenir posibles problemas, y que nos ayudarán a sentirnos más estables en el día a día. (Revista Consumer 2002).

El psicólogo es además, un educador y un entrenador de habilidades de afrontamiento, con las que se pretende, no sólo solucionar los trastornos y problemas actuales, sino entrenar a la persona para la prevención de recaídas, de modo que el aprendizaje se mantiene a lo largo del tiempo. (Centro de Psicología Aaron Beck, 2011)

#### **b. Su Formación Académica (clínica, educativa y organizacional)**

En el Ecuador la formación académica del psicólogo va de acuerdo al perfil profesional que tienen estipulado formar las diferentes universidades en su pensum de estudio. Por lo tanto tomaremos dos instituciones como ejemplo.

La primera es la **Pontificia Universidad Católica del Ecuador** que tiene un plan de estudios diverso, dependiendo del enfoque que quiera dar el estudiante a su práctica profesional. Propone los siguientes perfiles profesionales:

Partiendo que la **psicología clínica** prepara al estudiante para realizar diagnósticos y tratamientos psicológicos, prevención y educación en la sociedad y para ser experto en equipos multidisciplinarios.

La universidad ofrece que el psicólogo clínico estará preparado para cumplir al final de su formación con tres funciones principales:

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

Pasando a la **psicología educativa** que capacita al estudiante para comprender el desarrollo humano y el aprendizaje, realizando orientación educativa e intervención en los ámbitos personal, familiar y escolar, detección y diagnóstico de necesidades educativas especiales y diseño de programas de intervención.

La PUCE ofrece que el psicólogo educativo tendrá una comprensión profunda del desarrollo humano y del aprendizaje, por lo que sus funciones principales se dirigen a realizar:

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

Prosiguiendo con la **psicología organizacional** que forma al estudiante para manejar el desarrollo humano de las organizaciones, afectando el desempeño y la satisfacción laboral, a través de actividades como el análisis de puestos de trabajo, modelamiento de perfiles, conducción de procesos de reclutamiento y selección, diseño de sistemas de comunicación organizacional, diseño de programas de capacitación y desarrollo, entre otros.

En su forma más general el psicólogo organizacional maneja el sistema humano de las organizaciones. Las intervenciones de la psicología organizacional pretenden afectar dos variables fundamentales: el desempeño y la satisfacción laboral. Algunas actividades de este campo son:

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

La siguiente institución de referencia será la **Universidad Técnica Particular de Loja modalidad presencial**, la cual ofrece una instrucción enfocada en seis áreas: formación básica, libre configuración, genéricas, troncales de carrera, complementarias, gestión productiva (GP), incluyendo un proyecto de fin de carrera.

Dicha propuesta está constituida por bloques formativos y de fundamentos básicos comunes de la disciplina, planteada desde la perspectiva de la complementariedad de los contenidos y enfocada al desarrollo de las competencias profesionales que el futuro psicólogo debe adquirir, incluyendo una primera aproximación a los campos de aplicación de la psicología clínica, organizacional y educativa.

Por lo tanto el perfil profesional que persiguen es que el estudiante adquiera competencias cognitivas, afectivas y expresivas para el conocimiento, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención del ser humano y su problemática a nivel individual, grupal y social, además de conocedor de los valores éticos, sociales, morales y trascendentales del individuo, así como

técnicas e instrumentos de investigación psicológica que le permiten acceder con altos niveles de confiabilidad a la esfera íntima, única e irrepetible del mismo. También demostrando competencias de liderazgo para la conducción de equipos interdisciplinarios en la solución de problemas, conflictos en los ámbitos educativo, clínico y organizacional.

### **c. Competencias Adquiridas Académicamente**

Continuando con lo expuesto en el literal anterior, las competencias profesionales o específicas que brindan las instituciones de educación superior dependen del perfil de psicólogo que deseen lograr de acuerdo a la corriente de especialización que el alumno elija.

Por tal razón seguiremos con la propuesta de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ha identificado las siguientes competencias en la Facultad de Psicología que los profesionales adquirirán durante el transcurso de la carrera, siendo capaces de:

- Dominar los fundamentos históricos, biológicos y sociales de la psicología para cimentar el ejercicio profesional.
- Identificar diferencias, problemas y necesidades a nivel individual, grupal, intergrupal y social (organizacionales e interorganizacionales).
- Proponer y negociar con los destinatarios las metas de actuación psicológica en los diferentes contextos.
- Describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales.
- Saber diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión.
- Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y estructura grupal e intergrupal.
- Analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- Seleccionar, administrar, diseñar, adaptar, contrastar y validar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones e identificar a las personas y grupos interesados.
- Elegir la técnica de intervención adecuada, definir los objetivos y elaborar el plan en función del propósito de la misma.

- Aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios, intervención y orientación psicopedagógica, negociación y mediación en los ámbitos educativo y organizacional.
- Diagnosticar y diseñar planes preventivos en el ámbito de la salud mental para la construcción de escenarios saludables.
- Analizar e interpretar los resultados de la evaluación para proporcionar retroalimentación adecuada y precisa.
- Elaborar informes psicológicos tanto orales como escritos basados en la evidencia científica.

Complementaremos la investigación con lo que manifiesta el **Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos - EUROPSY** ya que el propósito global de la práctica como psicólogo profesional es desarrollar y aplicar principios psicológicos, conocimientos, modelos y métodos de forma ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y eficacia de los individuos, grupos, organizaciones y sociedad. Y que estas competencias que los psicólogos profesionales deberían desarrollar y demostrar antes de ser admitidos para la práctica independiente deben estar relacionadas con aspectos del proceso por el que los psicólogos prestan servicio a sus clientes.

Para nuestra investigación estas competencias se dividen en dos grupos principales:

1. Las que se relacionan con el contenido psicológico del proceso de práctica profesional (**competencias primarias**); y,
2. Las que permiten al profesional prestar sus servicios eficazmente (**competencias posibilitadoras o facilitadoras**).

Las competencias primarias son específicas de la profesión psicológica en sus contenidos, conocimiento y habilidades requeridos para su desempeño; en cambio, las competencias posibilitadoras se comparten con otras profesiones y proveedores de servicios.

Tanto las competencias primarias como las posibilitadoras son esenciales para prestar los servicios de forma profesionalmente aceptable.



Las competencias proporcionan una descripción de los distintos roles que desempeñan los psicólogos. Estos roles se llevan a cabo en una o más variedades de contextos ocupacionales y para diversos tipos de clientes. Las competencias se basan en el conocimiento, comprensión y habilidades aplicadas y practicadas éticamente.

El profesional competente no sólo debe ser capaz de demostrar las habilidades necesarias sino también las actitudes apropiadas para la práctica adecuada de su profesión. Se consideran las actitudes de especial importancia, ya que definen la única naturaleza de la profesión psicológica. Mientras hay conocimientos y habilidades generales en su aplicación, la mayor parte de ellos están relacionados con el contexto concreto en el que se han de aplicar.

Así, el psicólogo que ha demostrado una competencia profesional en un contexto con un grupo de clientes no puede asumir ser competente en otros contextos o con otros grupos de clientes en el mismo contexto.

Se harán una distinción entre cuatro amplios contextos profesionales, designados como:

1. Clínica y salud
2. Educación
3. Trabajo y organizaciones
4. Otros

Con el fin de describir las cualificaciones relevantes para la práctica, resulta suficiente esta categorización amplia de contextos profesionales. Para aquellas actividades profesionales que no pueden incluirse a ninguna de las tres categorías definidas, se ha incluido una cuarta categoría, designada como 'Otros' que de utilizarse debería especificar el contexto concreto.

Se intenta que la descripción de estas competencias sea genérica y aplicable a la mayoría o a todos los tipos de trabajos profesionales de los psicólogos, aunque son implantados de manera específica en diferentes contextos profesionales.

### ***Respecto a las competencias primarias***

Hay veinte competencias primarias que el psicólogo debería ser capaz de demostrar, y que se agruparan en seis categorías, que se relacionan con los roles profesionales. Estos roles se designan como:

**1. Especificación de objetivos**

Analizar las necesidades.  
Establecimiento de objetivos.

**2. Evaluación**

Evaluación Individual  
Evaluación de grupo.  
Evaluación organizacional.  
Evaluación situacional.

**3. Desarrollo**

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos.  
Diseño del servicio o producto.  
Test del servicio o producto diseñado.  
Evaluación del servicio o producto.

**4. Intervención**

Planificación de la intervención.  
Intervención directa orientada a la persona.  
Intervención directa orientada a la situación.  
Intervención indirecta.  
Implantación de productos o servicios.

**5. Valoración**

Planificación de la valoración.  
Medida de la valoración.  
Análisis de la valoración.

**6. Comunicación.**

Proporcionar retroalimentación (feedback).  
Elaboración de informes.

En síntesis un psicólogo deberá conseguir cada una de estas competencias en cuanto sea aplicable a un contexto profesional particular.

### ***Respecto a las competencias posibilitadoras o facilitadoras***

Hay nueve competencias posibilitadoras que se relacionan con la actividad profesional en general y en las que el psicólogo profesional debería demostrar las competencias primarias, siendo estas las siguientes:

1. Estrategia profesional
2. Desarrollo profesional continuo
3. Relaciones profesionales
4. Investigación y desarrollo
5. Marketing y ventas
6. Gestión de la responsabilidad profesional
7. Gestión de la práctica
8. Garantía de calidad
9. Auto reflexión

En el desarrollo y evaluación de las competencias debe tenerse en cuenta el hecho de que el contenido real de los servicios ofrecidos es diferente, para cada contexto en el que se ejerce la profesión. Esto es consecuencia directa de que los psicólogos desempeñan roles diferentes en la sociedad y tratan con diferentes tipos de clientes, problemas, métodos, etc.

#### **d. Nichos laborales: Nichos Laborales Actuales y Nuevos**

Algunas de las áreas de trabajo en las que puede desempeñarse el psicólogo actualmente son (Red Profesional de Psicología, 2011):

##### **Psicología Escolar**

El psicólogo tiene un papel fundamental en el proceso educativo, ya que sus conocimientos sobre el proceso madurativo psicológico del niño y les acredita para participar en el desarrollo de programas de formación para niños con necesidades especiales ya sean disminuidos, trastornos del desarrollo, niños superdotados, etc.

## **Recursos Humanos y Psicología de las Organizaciones**

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

## **Psicología Social y Comunitaria**

Existen multitud de psicólogos trabajando en esta área, sobre todo en el ámbito público. Desarrollan programas para grupos, para minorías excluidas, para colectivos desfavorecidos, etc. La unidad de análisis es muchas veces el grupo, la familia, el colectivo o la población, es decir, se examina la conducta humana en el ámbito social y grupal.

## **Psicología Experimental**

La mayoría de los psicólogos de este ámbito trabajan en universidades y centros de investigación. El psicólogo experimental realiza pruebas y experimentos para obtener nuevos conocimientos sobre como trabaja el cerebro, cuales son las características de funciones básicas como la memoria, la atención, la percepción, etc.

## **Otras Áreas**

Existen muchas más áreas donde desarrolla su trabajo un psicólogo como pueden ser la psicología del tráfico y la seguridad vial, la psicología jurídica y forense, la psicología del deporte, etc. Un documento de especial interés sobre las funciones del psicólogo está publicado por el Colegio Oficial de Psicólogos en España y es accesible a través de internet.

En nuestro país los diferentes campos laborales del psicólogo pueden ser los siguientes (Universidad Nacional de Loja/Oferita Académica 2011):

- **El Ministerio de Educación**, en las unidades provinciales de orientación y bienestar, en las instituciones educativas en la educación general básica y bachillerato integrando los departamentos de orientación y bienestar estudiantil, de inspección y/o tutorías, ejerciendo la docencia en asignaturas de la especialidad y afines, en aulas de recursos psicopedagógicos, en la gestión, planificación y administración educativas.
- **En el Nivel de Educación Superior**, en la docencia universitaria en los niveles de pre y postgrado en carreras y programas afines a la especialidad, en la dirección de investigación-desarrollo universitario, en la gestión, administración, y planificación curricular universitaria, integrando los departamentos de orientación y bienestar estudiantil universitario.
- **En el Ministerio de Salud**, en las unidades de salud mental, sexual y reproductiva, entre otras.
- **En el Ministerio de Inclusión Social**, en los centros de rehabilitación social, en los centros de educación para discapacitados y en los centros de producción y desarrollo de discapacitados y otros afines.
- **En el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**, integrando los departamentos de recursos humanos, de apoyo al jubilado y en atención de salud mental.
- **En el Ministerio del Trabajo**: En la oficina de colocación y selección de recursos humanos.
- **En los Juzgados de la Niñez y la Adolescencia**, en la comisaría de la mujer y la familia y, en el consultorio jurídico universitario, en la Dirección Nacional de Policía especializada en Niños/as y Adolescentes (DINAPEN).
- **Ejercicio Libre de la Profesión** en consultorios particulares.

## 4. METODOLOGÍA

### a. Diseño de Investigación

La investigación posee las siguientes características:

- Experimental: Se realizó sin la manipulación deliberada de variables y se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- Transeccional (transversal): Se recopilaron los datos en un momento único.
- Exploratoria: Se trató de una exploración inicial en un momento específico.
- Descriptiva: Se indagó la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población.
- Cualitativa y cuantitativa: Se analizó la información tanto numérica como la información que contenida en el discurso de los investigados.

Mediante esta investigación pudimos conocer características de las instituciones evaluadas, sus circunstancias, y su posición frente a la contratación o requerimiento de un psicólogo en su organización.

Las preguntas a ser respondidas fueron las siguientes:

- ¿La inserción laboral del psicólogo es necesaria en las instituciones del país?
- ¿Qué competencias necesita tener el psicólogo para su inserción laboral?
- ¿Los psicólogos están ocupando sus nichos reales de trabajo?
- ¿Existen nuevos nichos de trabajo para los psicólogos?
- ¿Existen nuevas competencias que el psicólogo debe desempeñar para su inserción laboral?
- ¿Sus nichos laborales están siendo ocupados por personas de otros perfiles?

## b. Participantes

### **Población**

La población del estudio la constituyó instituciones de salud mental, educativas y empresariales, además de instituciones alternativas en donde existan nuevos nichos laborales para el psicólogo en todo el Ecuador.

### **Muestra**

Se trabajó con veinte instituciones educativas, veintitrés centros de salud mental, veintidós instituciones empresariales y diez instituciones alternativas.

Los criterios con los cuales se escogieron los centros encuestados fueron los siguientes:

**Las instituciones educativas** contar con el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), esto es, colegios y escuelas.

**En los centros de salud mental** la existencia de un área dedicada a la salud mental. Las instituciones con ese criterio fueron: clínicas, hospitales, psiquiátricos, alcohólicos anónimos y narcóticos anónimos.

**Las instituciones empresariales** con departamento de recursos humanos establecido.

**Las instituciones alternas** no deben estar contempladas dentro de las áreas de salud mental, educativa y empresarial; podrán ser: fiscalías, ministerios, empresas públicas, cortes de justicia, centros de rehabilitación social (cárceles, prisiones, reformatorios), ancianatos, federaciones deportivas, equipos o clubes deportivos, fuerzas armadas (aérea, marítima, terrestre), policía, bomberos, seguridad privada, entre otras.

### c. Instrumentos

Los instrumentos fueron diseñados por el equipo de investigación del CEP (Centro de Educación y Psicología de la UTPL) basándose en las competencias levantadas por la Europsy (2011), para establecer los requerimientos de formación de los psicólogos en función de diseñar contenidos y currículos académicos, para dar respuesta a las necesidades de las organizaciones del Ecuador y reconocer nuevos nichos laborales, para estos profesionales de la psicología.

El documento que se utilizó en el proceso de recolección de datos fue: **“Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos”**.

Se utilizó cuatro versiones, de acuerdo al tipo de institución que se evaluó:

- Educativa (anexo 1)
- La salud mental (anexo 2)
- Empresarial (anexo 3)
- Alternativa (anexo 4),

Dentro de estos existen modificaciones específicas para poder ubicar en el contexto de la institución el cuestionario a evaluar.

El citado instrumento estuvo compuesto por tres partes:

1. La primera parte, hizo referencia a los datos de identificación, tanto de la institución como del sujeto al que se le aplicó la encuesta (excepto el nombre); siendo importante estos datos, porque permitió conocer el tipo de institución o nicho laboral.



2. La segunda parte, estuvo conformada por las preguntas 1, 3 y 4; esta información permitió conocer todo lo referente a la inserción laboral del psicólogo dentro de la institución, la apertura que están brindando al profesional en psicología, las funciones que cumple el psicólogo dentro de la institución y las personas que están ocupando nichos laborales que el psicólogo puede ocupar.
3. Y por último, la tercera parte, (pregunta 2) que hizo referencia a la necesidad o no del desempeño de competencias dentro de las distintas instituciones. Cabe señalar que estas competencias son desempeñadas por los psicólogos de las instituciones, pero se pretendió identificar el conocimiento acerca de las funciones del psicólogo por parte de la institución.

#### **d. Recolección de Datos**

Debido a la ubicación geográfica de nuestros domicilios y procedencia se planteó una estrategia de trabajo de acuerdo a las facilidades de acción y de coordinación que manejamos al inicio de esta investigación; por lo tanto las ciudades que cubrimos fueron Quito, Guayaquil, Duran, Tena, Puyo, Mera, Shell, Nueva Loja y El Dorado de Cáscales.

Se procedió a realizar una indagación previa de los centros que calificaban para la investigación por medio del internet, prensa o entrevistas con profesionales del área, cuyo producto fue un extenso listado de instituciones a ser visitadas. La mayoría de los encuentros se los concertó previa cita con el profesional a cargo del departamento o área requerida; en algunos casos, la entrevista se la realizó el mismo día, en otros, no se logró ubicar a la persona apropiada para realizar la encuesta, por lo cual se procedió a buscar otro centro.

Posterior a la explicación del objetivo y de la finalidad de la investigación, se le entregó al profesional el instrumento para que lo llene; frecuentemente la encuesta se la tuvo que retirar del centro unos días después de la entrega por cuestiones de tiempo y de ocupación de la persona encuestada. De las pocas personas que realizaron la encuesta en ese momento no tuvieron

ningún inconveniente para llenarla, debido a que el instrumento fue amigable, claro y concreto.

Los centros de salud mental fueron particularmente difíciles de encontrar, contactar y acceder por el limitado número de centros existentes en las diferentes ciudades de aplicación del instrumento; además se pudo apreciar que en los centros que no pertenecen a la ciudad de Quito en su mayoría poseen pésimas instalaciones y deficiente modo de operar por lo que se vuelven casi clandestinas.

En las instituciones empresariales también existieron ciertas complicaciones, ya que, no fue fácil acceder a los altos ejecutivos o gerentes; en este caso, fue el funcionario encargado de la contratación de personal quien nos brindó la información requerida.

La recolección de datos en las áreas educativas fue alentadora, ya que, la concentración y la ubicación geográfica de estos centros ayudó a la rápida culminación de las encuestas.

En el área alternativa por el número requerido por la universidad, fue más accesible la culminación, además de descubrir nuevos nichos laborales en los cuales puede incursionar y desempeñar el profesional en psicología.

La obtención de los certificados fue especialmente compleja, porque muchas personas se sentían comprometidas y en algunos casos incómodas por el hecho de colocar un sello del establecimiento junto a su firma y sus números de cédula de identidad, especialmente los profesionales de los centros de tratamientos de adicciones de las diferentes ciudades, con excepción de la ciudad de Quito donde hubo total transparencia.

En síntesis, se logró culminar con la muestra de la población planteada de forma oportuna y con ciertas dificultades.

## 5. RESULTADOS OBTENIDOS

### RESULTADOS OBTENIDOS INSTITUCIONES DE SALUD MENTAL

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

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	21	95.45455
NO	1	4.545455
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



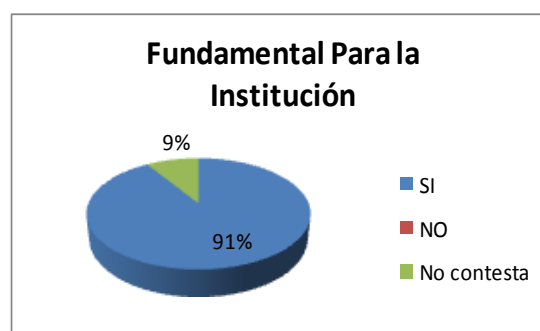
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la consulta “*Si considera importante contratar un psicólogo dentro de su institución*” de los 22 profesionales encuestados, el 95% manifestó que si era importante, y el 5% dijo que no.

#### a. ¿Por Qué sí?

##### 1. Es fundamental para la Institución

Fundamental Para la Institución		
Opción	Fr	%
SI	20	90.90909
NO	0	0
No contesta	2	9.090909
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

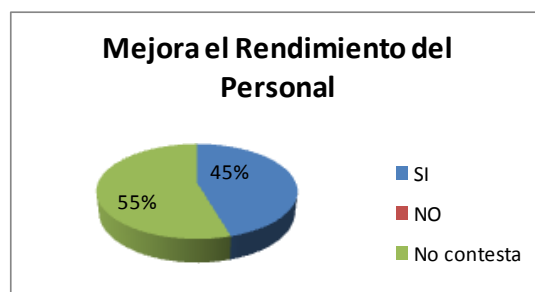


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Cuando se les consulto si el psicólogo era necesario porque “*era fundamental para la institución*” se determino que de los 22 encuestados el 91% piensa que si es fundamental; y el 9% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

## 2. Mejora el Rendimiento del Personal

Mejora el Rendimiento del Personal		
Opción	Fr	%
SI	10	45.4545455
NO	0	0
No contesta	12	54.5454545
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

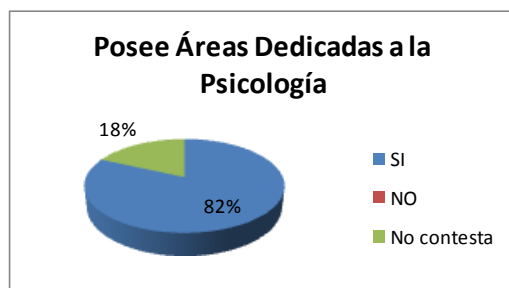


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa, que si considera importante contratar un psicólogo porque “*mejora el rendimiento del personal*” se determino que de los 22 encuestados el 45% responde que sí; y el 55% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

## 3. Posee áreas dedicadas a la psicología

Posee Áreas Dedicadas a la Psicología		
Opción	Fr	%
SI	18	81.8181818
NO	0	0
No contesta	4	18.1818182
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

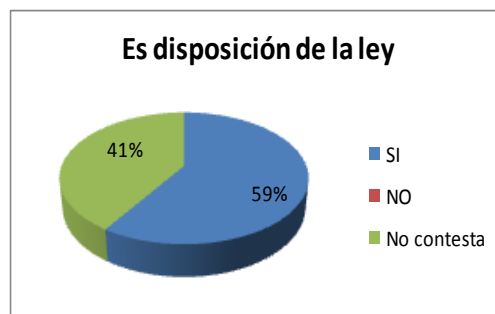


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la interrogante, si el psicólogo es necesario para su institución porque “*posee áreas dedicadas a la psicología*” se pudo determinar que de los 22 encuestados el 82% respondieron que sí; y el 18% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

#### 4. Es disposición de la ley

Es Disposición de la Ley		
Opción	Fr	%
SI	13	59.0909091
NO	0	0
No contesta	9	40.9090909
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

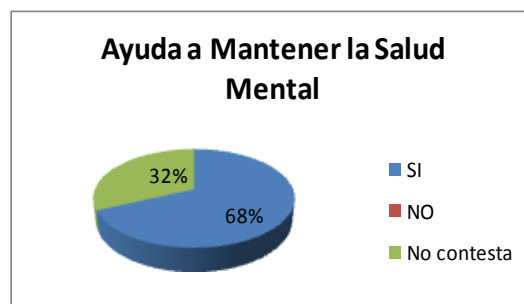


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al consultar si el psicólogo es necesario en la institución porque “es *disposición de la ley*” se determinó que de los 22 encuestados el 59% contesta que si es por la exigencia de la Ley, el restante 41% de los encuestados no contestó esta alternativa.

#### 5. Ayuda a Mantener la Salud Mental

Ayuda a Mantener la Salud Mental		
Opción	Fr	%
SI	15	68.1818182
NO	0	0
No contesta	7	31.8181818
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

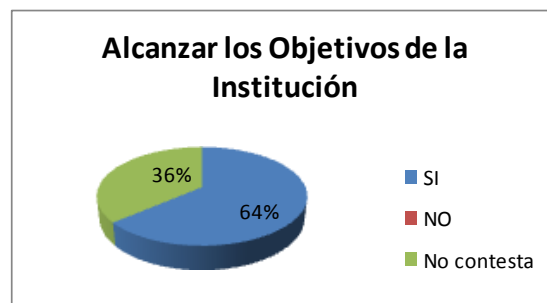


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Cuando se consultó, si considera la contratación del psicólogo importante para su institución porque “*ayuda a mantener la salud mental*” se pudo determinar que de los 22 encuestados el 68% piensa que si es importante, mientras el restante 32% no contestó esta alternativa.

## 6. Permite Alcanzar los Objetivos de la Institución en Menos Tiempo

Alcanzar los Objetivos de la Institución		
Opción	Fr	%
SI	14	63.6363636
NO	0	0
No contesta	8	36.3636364
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

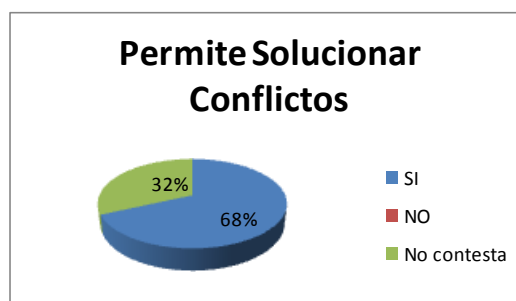


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al preguntar si el psicólogo era necesario para “*alcanzar los objetivos de la institución*” se pudo determinar que de los 22 encuestados el 64% responden que sí; mientras el restante 36% no contesto esta alternativa.

## 7. Permite solucionar conflictos

Permite Solucionar Conflictos		
Opción	Fr	%
SI	15	68.1818182
NO	0	0
No contesta	7	31.8181818
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

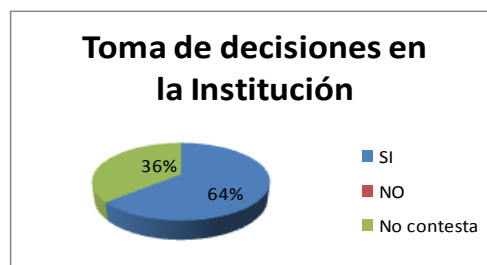


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa de considerar importante contratar un psicólogo porque “*permite solucionar conflictos*” se determino que de los 22 profesionales encuestados el 68% contestan que si permite solucionar conflictos; y el 32% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

## 8. Ayuda a Tomar Decisiones Dentro de la Institución

Toma de Decisiones en la Institución		
Opción	Fr	%
SI	14	63.6363636
NO	0	0
No contesta	8	36.3636364
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

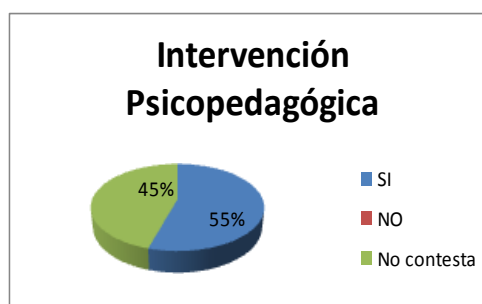


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Cuando se les consulto si el psicólogo era necesario porque ayuda en la “*toma de decisiones en la institución*” se determino que de los 22 encuestados el 64% piensa que si ayuda; y el 36% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

## 9. Ayuda en la Intervención Psicopedagógica

Intervención Psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	12	54.5454545
NO	0	0
No contesta	10	45.4545455
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

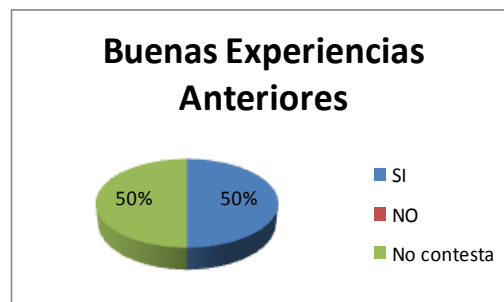


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la interrogante, si el psicólogo es necesario para su institución porque ayuda en la “*intervención psicopedagógica*” se pudo determinar que de los 22 encuestados el 55% respondieron que sí; y el 45% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

## 10. Buenas Experiencias Anteriores

Buenas Experiencias Anteriores		
Opción	Fr	%
SI	11	50
NO	0	0
No contesta	11	50
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

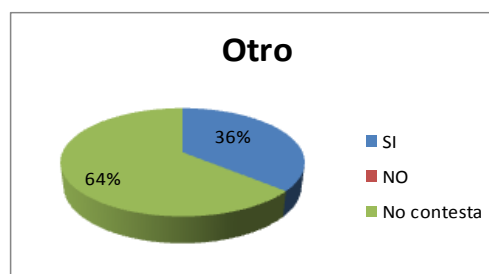


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al consultar si el psicólogo es necesario en la institución por ser el resultado de “*buenas experiencias anteriores*” se obtuvo que de los 22 encuestados el 50% contesta que si, el restante 50% de los encuestados no contesto esta alternativa.

## 11. Otro

Otro		
Opción	Fr	%
SI	8	36.3636364
NO	0	0
No contesta	14	63.6363636
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa abierta “*otro*” para considerar si es importante contratar un psicólogo se determino que de los 22 profesionales encuestados el 36% contestan que si, ya que permiten fomentar la investigación, pueden trabajar con niños en riesgo, dar psicoterapia, además de si ser importante pero no existe presupuesto para contratarlo; mientras el 64% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.



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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
EN TODAS LAS AREAS	2
TRATAMIENTO Y DIAGNOSTICO DE LAS ADICCIONES	6
PREVENCION	1
TECNICO NORMATIVO	1
UNIDADES OPERATIVAS	1
MEDICINA AERONAUTICA	1
PSICOLOGICA	6
PSICOPEDAGOGÍA	2
PSICOLOGÍA CLÍNICA	3
PSICOTERAPEUTICO	3

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Al consultarles a los profesionales que fueron encuestados sobre las áreas donde podría desempeñarse un psicólogo en su establecimiento, se tuvo las siguientes respuestas, en orden de mayor numero de coincidencias; Tratamiento y Diagnostico de las Adicciones, Psicología, Psicología Clínica, Psicoterapéutico, Psicopedagogía, Todas las Áreas, Prevención, Técnico Normativo, Unidades Operativas, Medicina Aeronáutica.

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
MANTENER LA SALUD MENTAL DE EMPLEADOS	2
SOLUCIONAR CONFLICTOS	2
INTERVENCION PSICOPEDAGOGICA	2
PSICOTERAPIA	12
PSICODIAGNOSTICO	8
EVALUACION	6
INVESTIGACION	1
CAPACITACION	2
CONTROL	2
PREVENCION	2
ELABORACIÓN DE HISTORIAS CLÍNICAS	1
REHABILITACIÓN	1
ORIENTACIÓN FAMILIAR	1

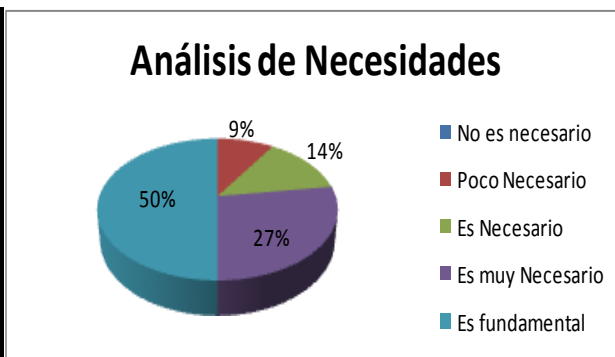
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Las funciones que los encuestados manifestaron que deberían los psicólogos realizar en sus instituciones son las siguientes: en orden de mayor número de coincidencias; Psicoterapia, Psicodiagnóstico, Evaluación, Mantener la Salud Mental de los Empleados, Solucionar Conflictos, Intervención Psicopedagógica, Capacitación, Control, Prevención, Elaboración de Históricas Clínicas, Rehabilitación, Orientación Familiar.

## 2. ¿Qué Competencias se necesita en las Instituciones?

### 1. Analizar las Necesidades que tiene el Cliente

Análisis de Necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	9.090909
Es Necesario	3	13.63636
Es muy Necesario	6	27.27273
Es fundamental	11	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

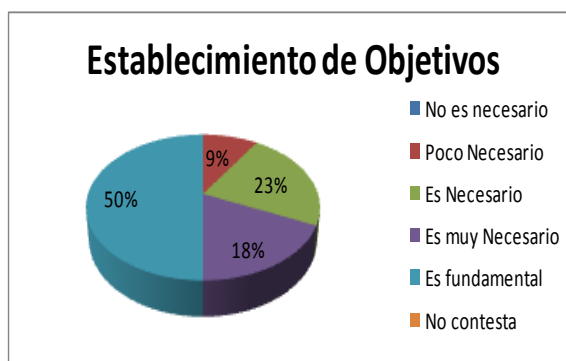


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Sobre el grado de “*análisis de necesidades que tiene el cliente*” de los 22 profesionales encuestados, se pudo determinar que el 50% piensan que son fundamentales, 27% manifiestan que son muy necesarios, 14% sostiene que es necesario, 9% responde que es poco necesario.

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

Establecimiento de Objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	9.090909
Es Necesario	5	22.72727
Es muy Necesario	4	18.18182
Es fundamental	11	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

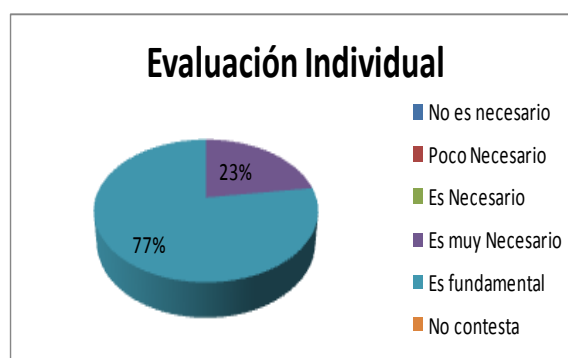


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto al “*establecimiento de objetivos*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 50% sostiene que es fundamental, 18% piensa que es muy necesaria, 23% mantienen que es necesario, 9% respondieron que es poco.

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

Evaluación Individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	22.72727
Es fundamental	17	77.27273
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

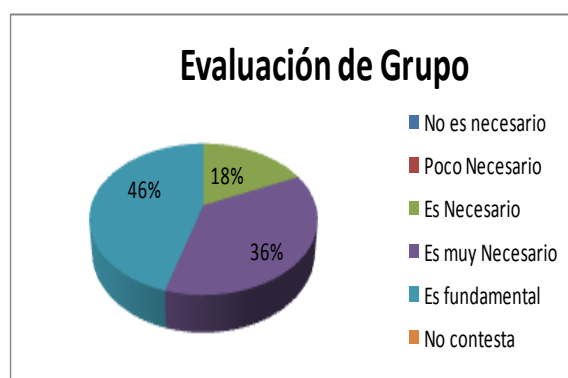


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Lo que se refiere a la “*evaluación individual*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 77% sostiene que es fundamental, 23% piensa que es muy necesaria.

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

Evaluación de Grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	18.18182
Es muy Necesario	8	36.36364
Es fundamental	10	45.45455
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente a la “*evaluación de grupo*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 46% sostiene que es fundamental, 36% piensa que es muy necesaria, 18% que es necesario.

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

Evaluación Organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	9.090909
Es Necesario	3	13.63636
Es muy Necesario	6	27.27273
Es fundamental	11	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

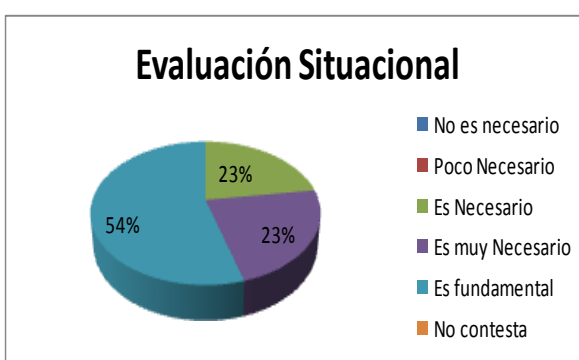


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación organizacional*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 50% sostiene que es fundamental, 27% piensa que es muy necesaria, 14% que es necesario, 9% que es poco necesario.

6. Realizar la evaluación apropiada de una situación.

Evaluación Situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	5	22.72727
Es muy Necesario	5	22.72727
Es fundamental	12	54.54545
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

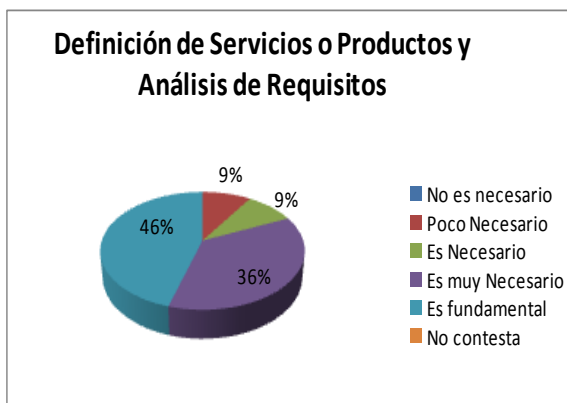


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación situacional*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 54% sostiene que es fundamental, 23% piensa que es muy necesaria, 23% contesta que es necesario.

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

Definición de Servicios o Productos y Análisis de Requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	9.090909
Es Necesario	2	9.090909
Es muy Necesario	8	36.36364
Es fundamental	10	45.45455
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

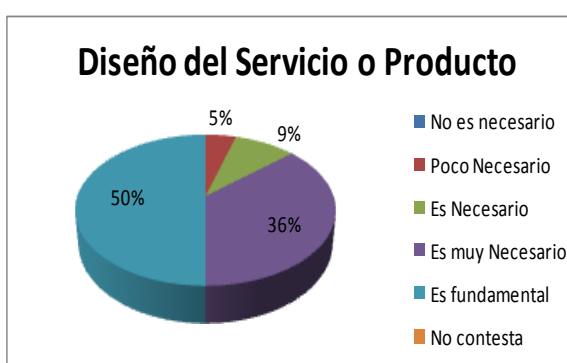


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “definición de servicios o productos y análisis de requisitos”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 46% sostiene que es fundamental, 36% piensa que es es muy necesario, 9% mantiene que es necesario, 9% contestan que es poco necesario.

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

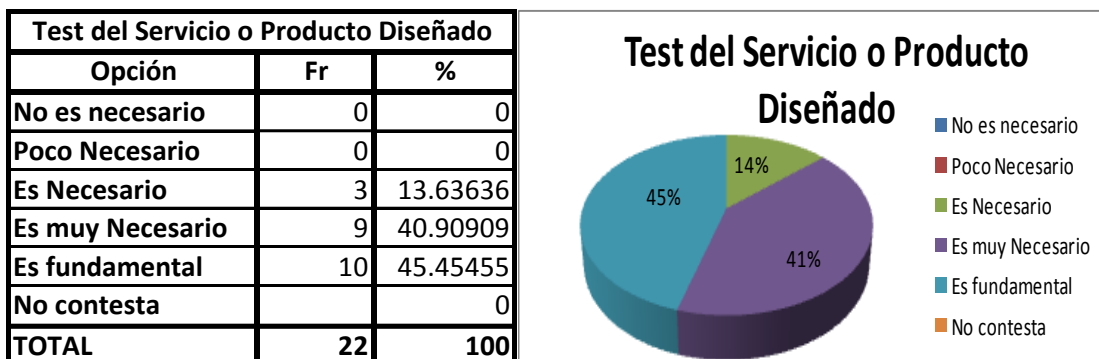
Diseño del Servicio o Producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4.545455
Es Necesario	2	9.090909
Es muy Necesario	8	36.36364
Es fundamental	11	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto al “diseño del servicio o producto”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 50% sostiene que es fundamental, 36% piensa que es muy necesaria, 9% mantienen que es necesario, 5% contesta que es poco necesario.

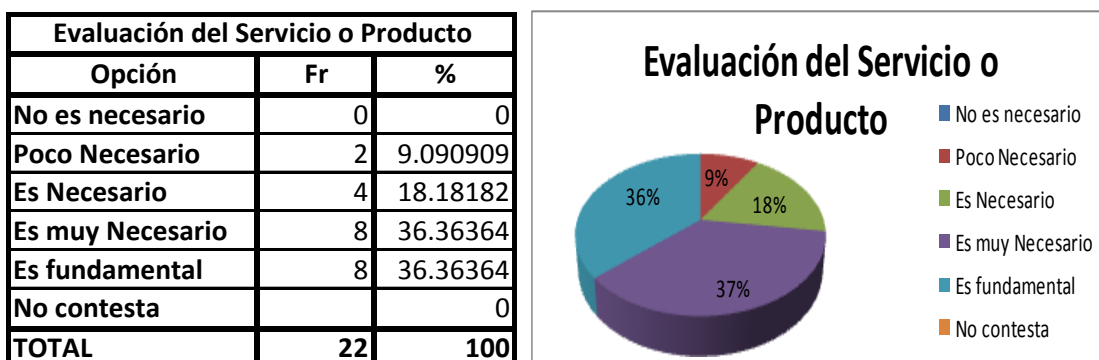
9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente al “*test de servicio o producto diseñado*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 45% sostiene que es fundamental, 41% piensa que es muy necesario, 14% mantienen que es necesario.

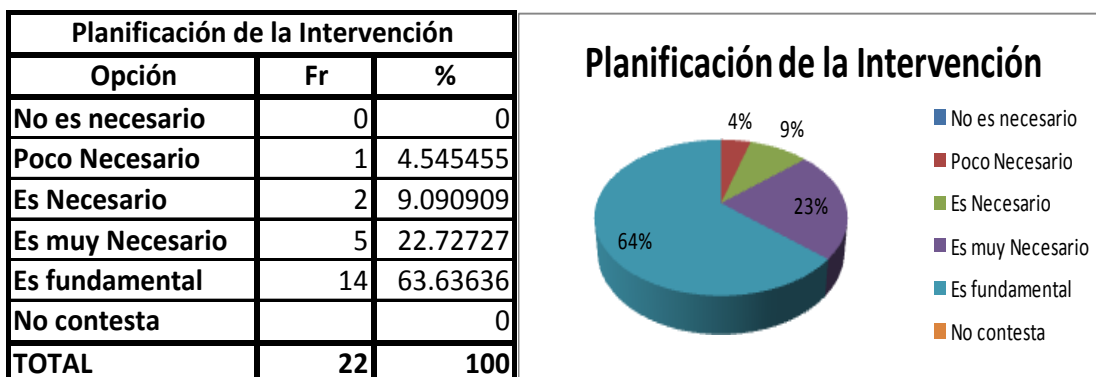
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación del servicio o producto*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 36% sostiene que es fundamental, 37% piensa que es muy necesaria, 18% mantienen que es necesario, 9% es poco necesario.

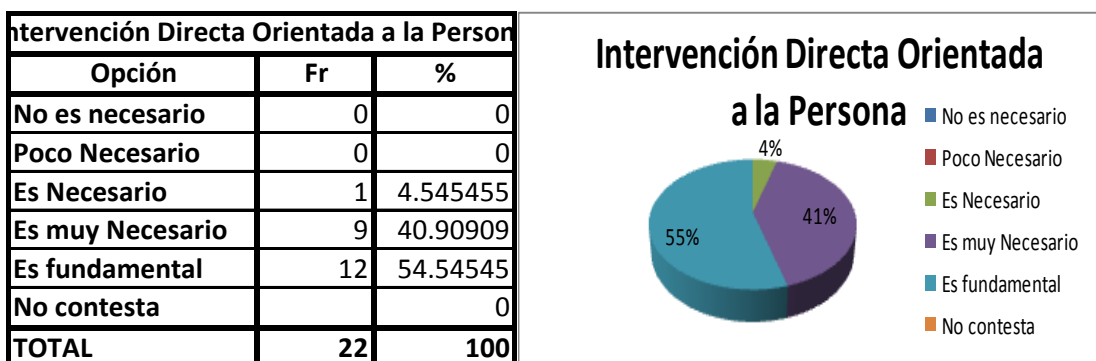
## 11. Desarrollar un Plan de Intervención para Conseguir los Objetivos



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*planificación de la intervención*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 64% sostiene que es fundamental, 23% piensa que es muy necesaria, 9% mantienen que es necesario, 4% es poco necesario.

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

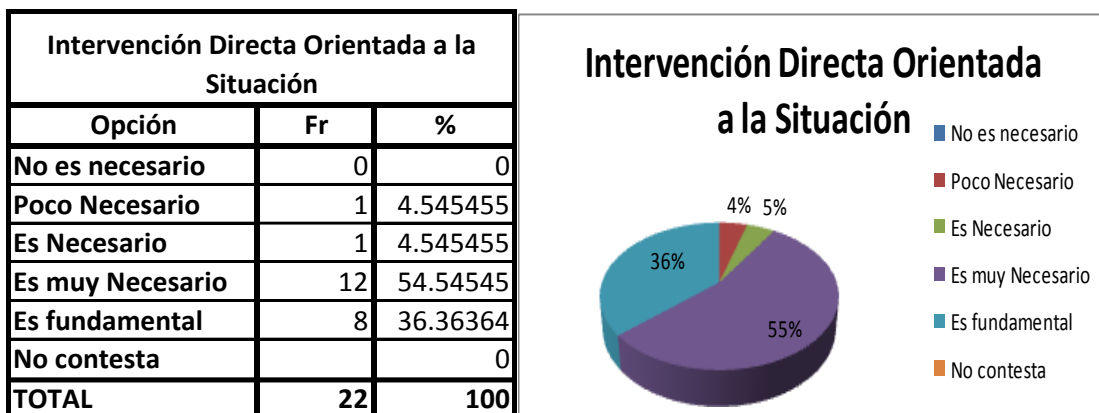


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Referente a la “*intervención directa orientada a la persona*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 55% sostiene que es fundamental, 41% piensa que es muy necesaria, 4% mantienen que es necesario.



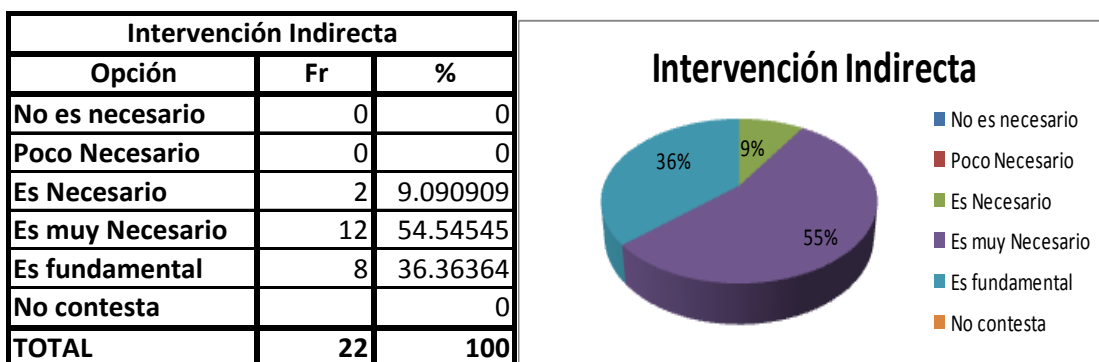
**13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.**



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto a la “*intervención directa orientada a la situación*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 36% sostiene que es fundamental, 55% piensa que es muy necesaria, 5% contestaron que es necesario, 4% respondieron que es poco necesario.

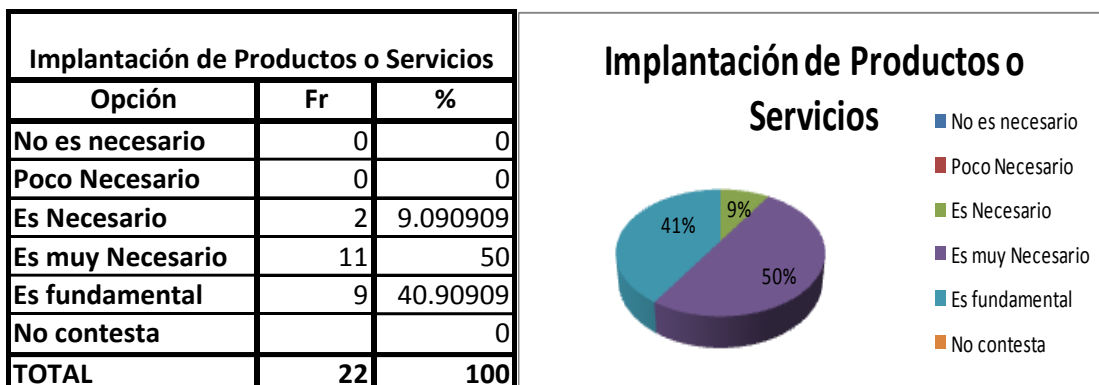
**14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.**



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*intervención indirecta*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 36% sostiene que es fundamental, 55% piensa que es muy necesaria, 9% mantienen que es necesario.

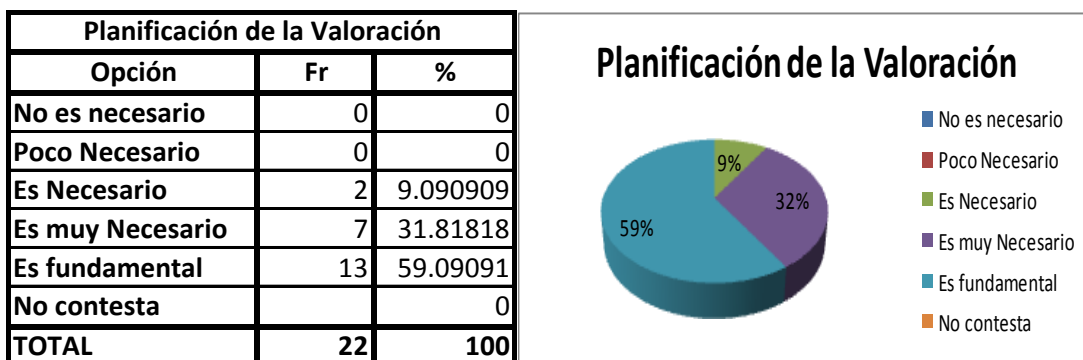
**15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.**



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*implantación de productos o servicios*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 41% sostiene que es fundamental, 50% piensa que es muy necesaria, 9% mantienen que es necesario.

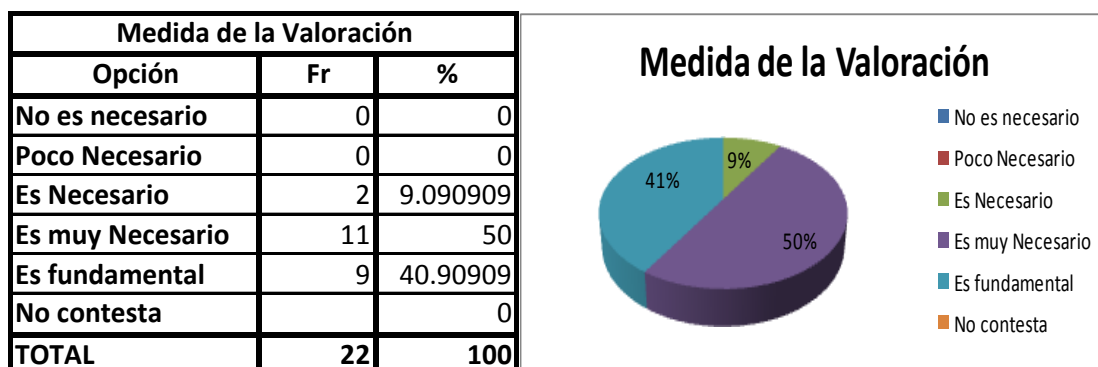
**16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.**



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente a la “*planificación de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 59% sostiene que es fundamental, 32% piensa que es muy necesaria, 9% que es necesario.

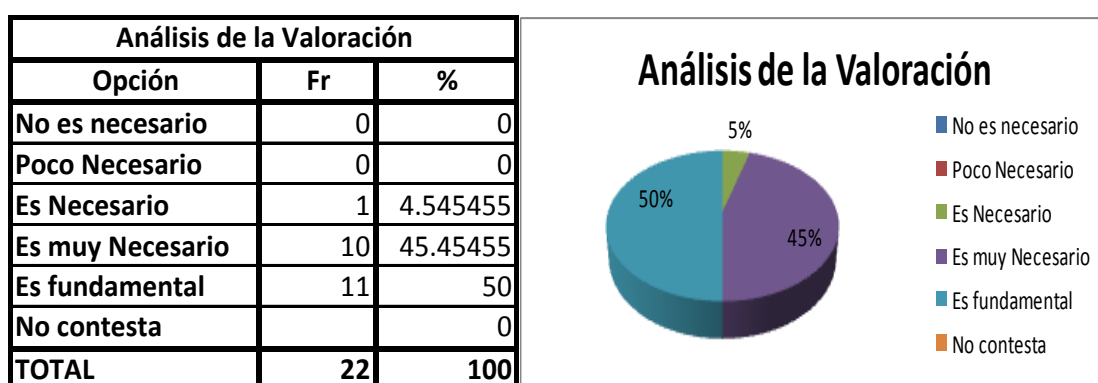
**17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.**



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Referente a la “*medida de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 41% sostiene que es fundamental, 50% piensa que es muy necesaria, 9% respondieron que es necesario.

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

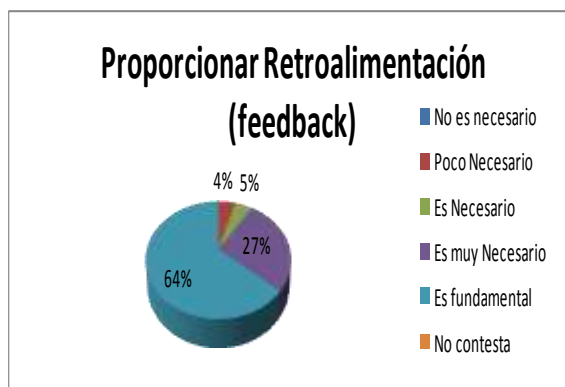


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que respecta al “*análisis de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 50% sostiene que es fundamental, 45% piensa que es muy necesaria y el 5% mantienen que es necesario.

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

Proporcionar Retroalimentación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4.545455
Es Necesario	1	4.545455
Es muy Necesario	6	27.27273
Es fundamental	14	63.63636
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

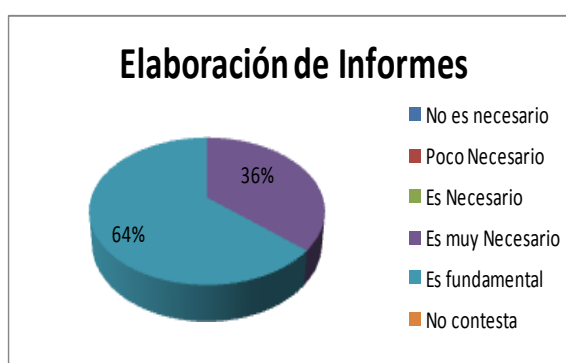


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto a “proporcionar retroalimentación”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 64% sostiene que es fundamental, 27% piensa que es muy necesaria, 5% mantienen que es necesario, 4% contestan que es poco necesario.

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

Elaboración de Informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	8	36.36364
Es fundamental	14	63.63636
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “elaboración de informes”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 22 encuestados el 64% sostiene que es fundamental, 36% piensa que es muy necesaria.

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

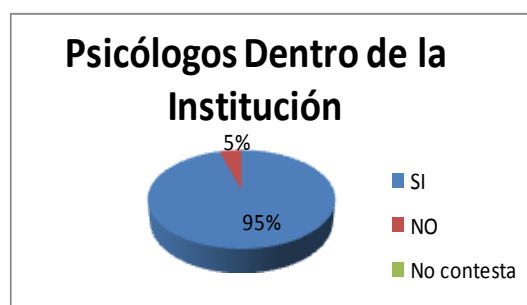
Profesionales	Frecuencia
1. Psiquiatras	8
2. Terapeutas Vivenciales	3
3. Médicos	4
4. Enfermeras	2
5. Psicólogos	21
6. Otros	3

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

De los 22 encuestados en el área de Salud Mental, opinan que los profesionales que pueden cumplir las competencias descritas en la pregunta 2, en orden de frecuencia son: Los Psicólogos, Psiquiatras, Médicos, Terapeutas Vivenciales, Otros tenemos, Neurólogos y Trabajadores Sociales y por último Enfermeras.

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

Psicólogos Dentro de la Institución		
Opción	Fr	%
SI	21	95.45455
NO	1	4.545455
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

De los 22 profesionales encuestados, el 95% manifiesta que existe al menos 1 psicólogo laborando al momento en su Institución, mientras que el 5% mantiene que no mantienen a ningún profesional psicólogo laborando en su Institución.

**a. ¿Cuántos? (indique un número):**

64 Profesionales

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
PSICOTERAPIA Y PSICODIAGNOSTICO	11
PSICOLOGIA	6
PSICOLOGÍA CLÍNICA	3
ADMINISTRATIVA	2
DIAGNÓSTICO INTERVENCIÓN	2
PSICOPEDAGOGÍA	2
EN TODA LA INSTITUCION	1
ADMISIONES DE PACIENTES	1
SALUD MENTAL - CENTROS/HOSPITALES DE LA PROV.	1
MEDICINA AERONAUTICA	1
NEUROREHABILITACIÓN	1

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Los departamentos o áreas donde los psicólogos actualmente están laborando en los diferentes establecimientos se tuvo las siguientes respuestas, en orden de mayor numero de coincidencias; en Psicoterapia y Psicodiagnostico, en Psicología, Psicología Clínica, Administrativa, Diagnostico e Intervención, Psicopedagogía, Admisiones a Pacientes, Salud Mental-Centros/Hospitales de la Provincia, Medicina Aeronáutica, Neurorehabilitación y en Todas las Áreas de la Institución.

## RESULTADOS OBTENIDOS INSTITUCIONES EMPRESARIALES

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

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	21	91.30435
NO	2	8.695652
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



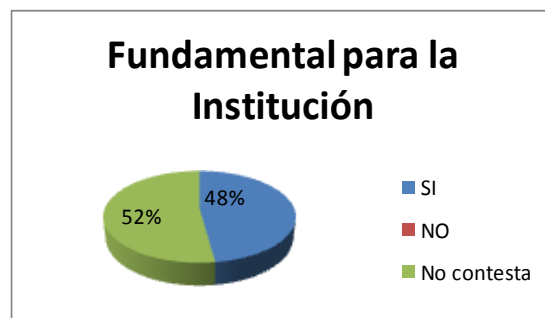
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la consulta “*Si considera importante contratar un psicólogo dentro de su institución*” de los 23 profesionales encuestados, el 91% manifestó que si era importante, y el 5% dijeron que no.

#### a. ¿Por Qué sí?

##### 1. Es fundamental para la Institución

Fundamental para la Institución		
Opción	Fr	%
SI	11	47.82609
NO	0	0
No contesta	12	52.17391
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

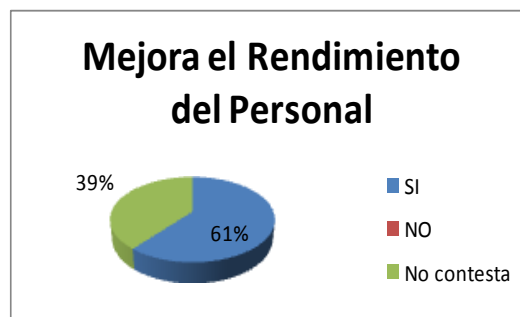


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Cuando se les consulto si el psicólogo era necesario porque “*era fundamental para la institución*” se determino que de los 23 encuestados el 48% piensa que si es fundamental; y el 52% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

## 2. Mejora el rendimiento del personal

Mejora el Rendimiento del Personal		
Opción	Fr	%
SI	14	60.8695652
NO	0	0
No contesta	9	39.1304348
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

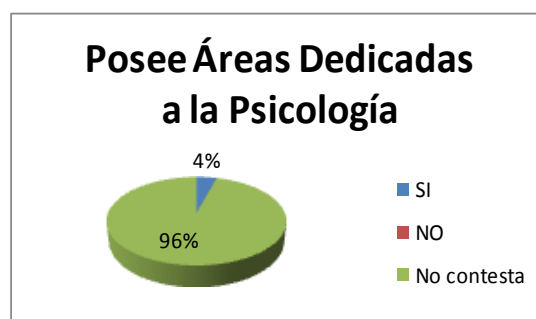


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa, que si considerara importante contratar un psicólogo porque “*mejora el rendimiento del personal*” se determino que de los 23 encuestados el 61% responde que sí; y el 39% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

## 3. Posee áreas dedicadas a la psicología

Posee Áreas Dedicadas a la Psicología		
Opción	Fr	%
SI	1	4.34782609
NO	0	0
No contesta	22	95.6521739
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



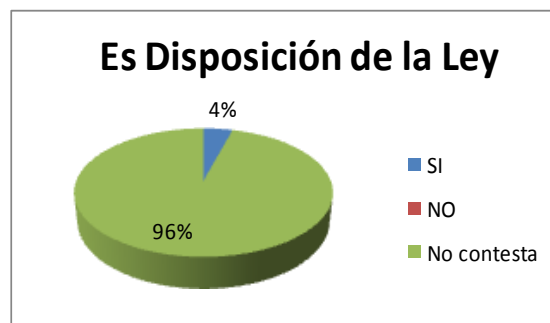
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la interrogante, si el psicólogo es necesario para su institución porque “*posee áreas dedicadas a la psicología*” se pudo determinar que de los 23 encuestados el 4% respondieron que sí; y el 96% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.



#### 4. Es disposición de la ley

Es Disposición de la Ley		
Opción	Fr	%
SI	1	4.34782609
NO	0	0
No contesta	22	95.6521739
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

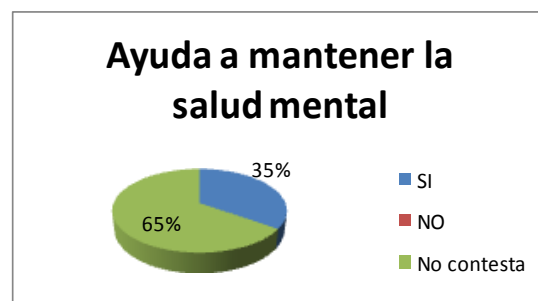


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al consultar si el psicólogo es necesario en la institución porque “es *disposición de la ley*” se determinó que de los 23 encuestados el 4% contesta que si es por la exigencia de la Ley, el restante 96% de los encuestados no contestó esta alternativa.

#### 5. Ayuda a mantener la salud mental

Ayuda a Mantener la Salud Mental		
Opción	Fr	%
SI	8	34.7826087
NO	0	0
No contesta	15	65.2173913
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Cuando se consultó, si considera la contratación del psicólogo importante para su institución porque “*ayuda a mantener la salud mental*” se pudo determinar que de los 23 encuestados el 35% piensa que si es importante porque ayuda a mantener la salud mental de los integrantes del establecimiento; mientras el restante 65% no contestó esta alternativa.

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

Alcanzar los objetivos de la Institución		
Opción	Fr	%
SI	5	21.7391304
NO	0	0
No contesta	18	78.2608696
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al preguntar si el psicólogo era necesario para “*alcanzar los objetivos de la institución*” se pudo determinar que de los 23 encuestados el 22% responden que sí; mientras el restante 78% no contestó esta alternativa.

## 7. Permite solucionar conflictos

Permite Solucionar Conflictos		
Opción	Fr	%
SI	12	52.173913
NO	0	0
No contesta	11	47.826087
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

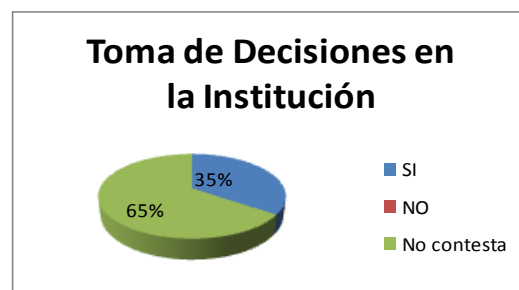


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa de considerar importante contratar un psicólogo porque “*permite solucionar conflictos*” se determinó que de los 23 profesionales encuestados el 52% contestan que sí permite solucionar conflictos; y el 48% de los encuestados restantes no contestó esta alternativa.

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

Toma de Decisiones en la Institución		
Opción	Fr	%
SI	8	34.7826087
NO	0	0
No contesta	15	65.2173913
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

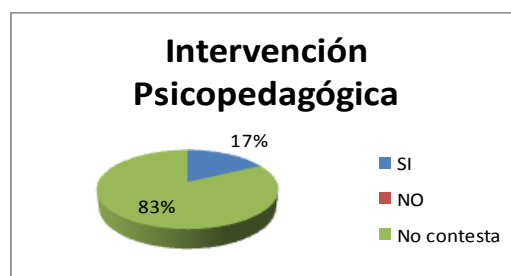


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Quando se les consulto si el psicólogo era necesario porque ayuda en la “*toma de decisiones en la institución*” se determino que de los 23 encuestados el 35% piensa que si ayuda; y el 65% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

## 9. Ayuda en la Intervención

Intervención Psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	4	17.3913043
NO	0	0
No contesta	19	82.6086957
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

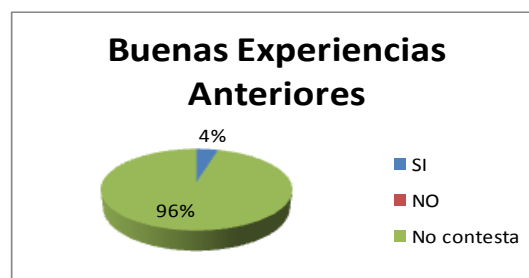


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la interrogante, si el psicólogo es necesario para su institución porque ayuda en la “*intervención psicopedagógica*” se pudo determinar que de los 23 encuestados el 17% respondieron que sí; y el 83% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

### 10. Buenas Experiencias anteriores

Buenas Experiencias Anteriores		
Opción	Fr	%
SI	1	4.34782609
NO	0	0
No contesta	22	95.6521739
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

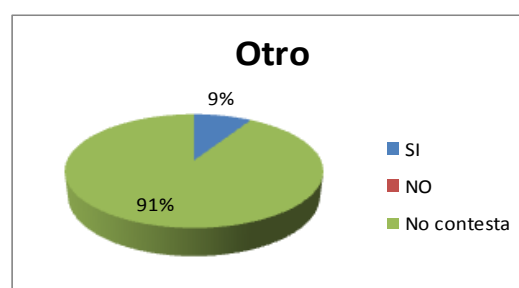


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al consultar si el psicólogo es necesario en la institución por ser el resultado de “*buenas experiencias anteriores*” se obtuvo que de los 23 encuestados el 4% contesta que si, el restante 96% de los encuestados no contesto esta alternativa.

### 11. Otro

Otro		
Opción	Fr	%
SI	2	8.69565217
NO	0	0
No contesta	21	91.3043478
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa abierta “*otro*” para considerar si es importante contratar un psicólogo se determino que de los 23 profesionales encuestados el 9% contestan que si, ya que es un especialista en el comportamiento individual y colectivo; mientras el 91% de los encuestados restantes no contesto esta alternativa.

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
RRHH	13
Selección y Reclutamiento	3
Todas las áreas	3
Talento Humano	3
Salud Ocupacional	3
Capacitación	2
Trabajo Social	1

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Al consultar a los profesionales que fueron encuestados sobre las áreas donde podría desempeñarse un psicólogo en su establecimiento, se tuvo las siguientes respuestas, en orden de mayor número de coincidencias; en RRHH, Selección y Reclutamiento, Talento Humano, Salud Ocupacional, Todas las Áreas, Capacitación y Trabajo Social.

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
Selección de Personal	10
Desarrollo Personal	10
Interpretación de Pruebas	5
Análisis y descripción de puestos	4
Evaluaciones al Personal	2
Encuestas del Clima Laboral	2
Capacitación	2
Subsistemas de Recursos Humanos	2
Inducción de Personal	1
Salud Ocupacional	1

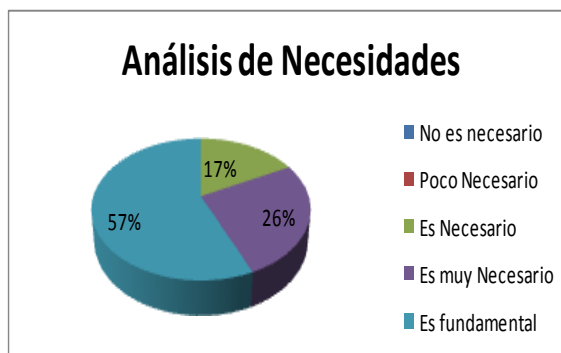
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Las funciones que los encuestados manifestaron que deberían los psicólogos realizar en sus instituciones son las siguientes: en orden de mayor número de coincidencias; Selección de Personal, Desarrollo Personal, Interpretación de Pruebas, Análisis y Descripción de Puestos, Evaluación Personal, Encuestas del Clima Laboral, Capacitación, Subsistemas de RRHH, Inducción al Personal, Salud Ocupacional.

## 2. ¿Qué competencias se necesita en las Instituciones?

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

Análisis de Necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	17.3913
Es muy Necesario	6	26.08696
Es fundamental	13	56.52174
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

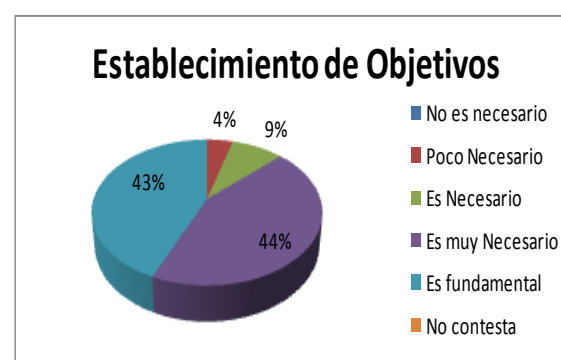


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Sobre el grado de “*análisis de necesidades que tiene el cliente*” de los 23 profesionales encuestados, se pudo determinar que el 57% piensan que son fundamentales, 26 manifiestan que son muy necesarios, 17% sostiene que es necesario.

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

Establecimiento de Objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4.347826
Es Necesario	2	8.695652
Es muy Necesario	10	43.47826
Es fundamental	10	43.47826
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

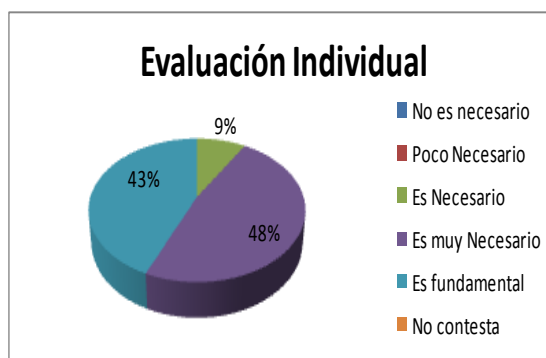


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto al “*establecimiento de objetivos*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 43% sostiene que es fundamental, 44% piensa que es muy necesaria, 9% mantienen que es necesario, 4% respondieron que es poco necesario.

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

Evaluación Individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	8.695652
Es muy Necesario	11	47.82609
Es fundamental	10	43.47826
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

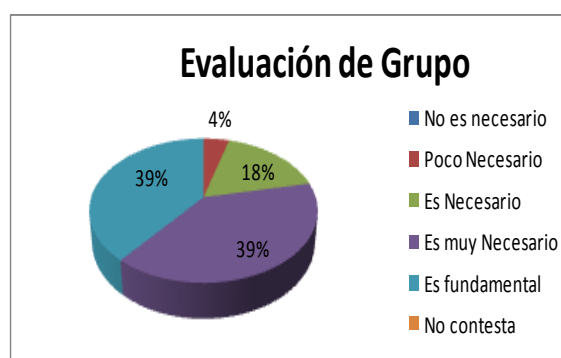


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Lo que se refiere a la “*evaluación individual*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 43% sostiene que es fundamental, 48% piensa que es muy necesaria, otro 9% mantienen que es necesario.

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

Evaluación de Grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4.347826
Es Necesario	4	17.3913
Es muy Necesario	9	39.13043
Es fundamental	9	39.13043
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente a la “*evaluación de grupo*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 39% sostiene que es fundamental, 39% piensa que es muy necesaria, 18% que es necesario, 4% contestaron que es poco necesario.

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

Evaluación Organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4.347826
Es Necesario	5	21.73913
Es muy Necesario	8	34.78261
Es fundamental	9	39.13043
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación organizacional*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 39% sostiene que es fundamental, 35% piensa que es muy necesaria, 22% que es necesario, 4% contestaron que es poco necesario.

6. Realizar la evaluación apropiada de una situación.

Evaluación Situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	4.347826
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	26.08696
Es muy Necesario	8	34.78261
Es fundamental	8	34.78261
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

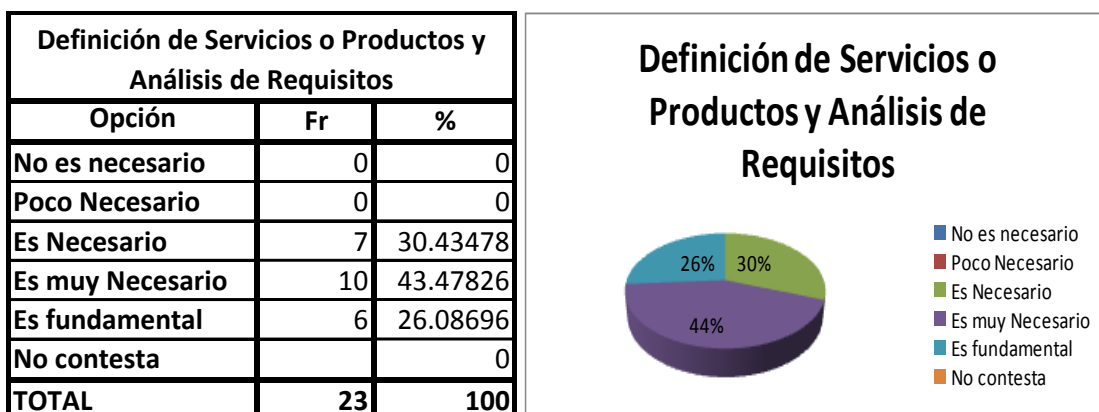


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación situacional*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 35% sostiene que es fundamental, 35% piensa que es muy necesaria, 26% que es necesario, 4% que es poco necesario.



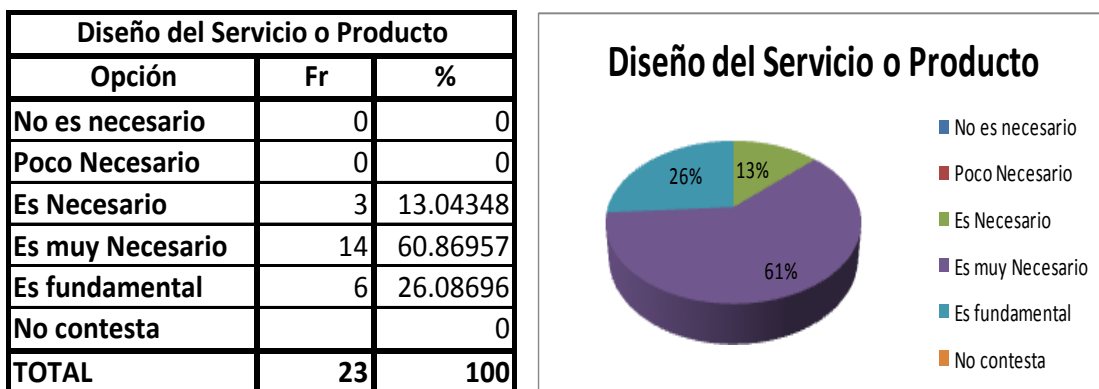
## 7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “definición de servicios o productos y análisis de requisitos”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 26% sostiene que es fundamental, 44% piensa que es muy necesaria, 30% mantiene que es necesario.

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

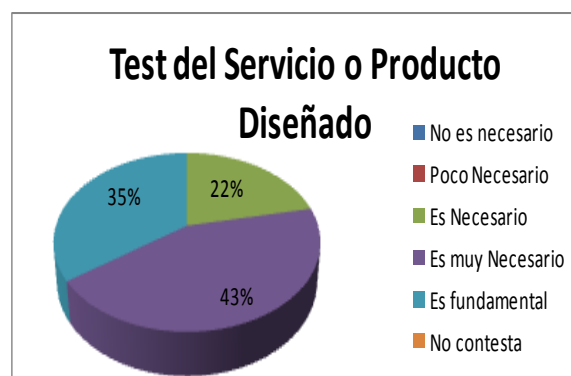


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto al “diseño del servicio o producto”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 26% sostiene que es fundamental, 61% piensa que es muy necesaria, 13% mantienen que es necesario.

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

Test del Servicio o Producto Diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	5	21.73913
Es muy Necesario	10	43.47826
Es fundamental	8	34.78261
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

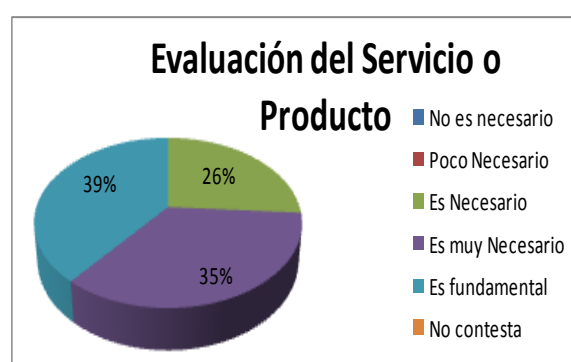


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente al “*test de servicio o producto diseñado*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 35% sostiene que es fundamental, 43% piensa que es muy necesaria, 22% mantienen que es necesario.

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

Evaluación del Servicio o Producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	26.08696
Es muy Necesario	8	34.78261
Es fundamental	9	39.13043
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

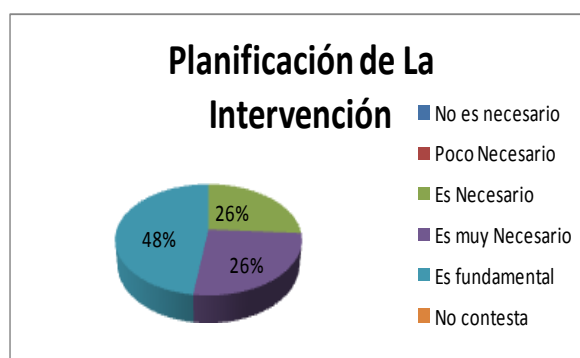


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación del servicio o producto*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 39% sostiene que es fundamental, 35% piensa que es muy necesaria, 26% mantienen que es necesario.

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

Planificación de La Intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	26.08696
Es muy Necesario	6	26.08696
Es fundamental	11	47.82609
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

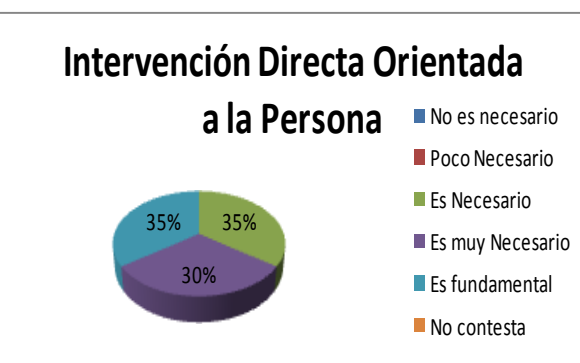


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*planificación de la intervención*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 48% sostiene que es fundamental, 26% piensa que es muy necesaria, 26% mantienen que es necesario.

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

Intervención Directa Orientada a la Persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	8	34.78261
Es muy Necesario	7	30.43478
Es fundamental	8	34.78261
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

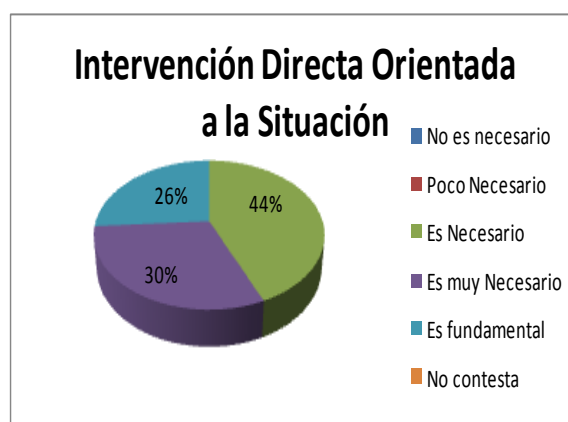


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Referente a la “*intervención directa orientada a la persona*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 35% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria, 35% mantienen que es necesario.

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

Intervención Directa Orientada a la Situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	10	43.47826
Es muy Necesario	7	30.43478
Es fundamental	6	26.08696
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

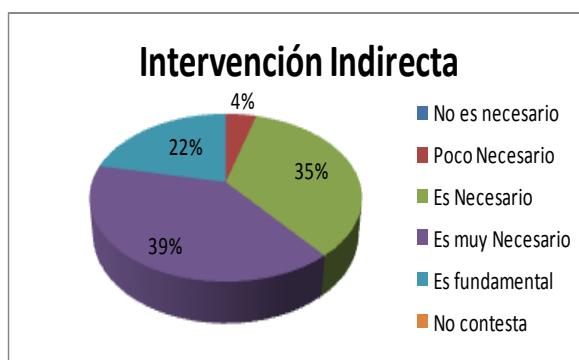


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto a la “*intervención directa orientada a la situación*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 26% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria, 44% contestaron que es necesario.

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

Intervención Indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4.347826
Es Necesario	8	34.78261
Es muy Necesario	9	39.13043
Es fundamental	5	21.73913
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

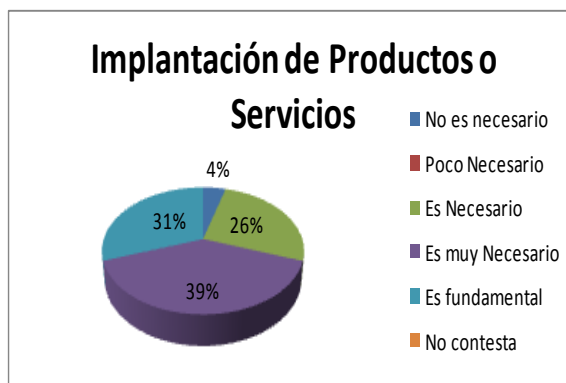


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*intervención indirecta*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 22% sostiene que es fundamental, 39% piensa que es muy necesaria, 35% mantienen que es necesario, 4% contestaron es poco necesario.

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

Implantación de Productos o Servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	4.347826
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	26.08696
Es muy Necesario	9	39.13043
Es fundamental	7	30.43478
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

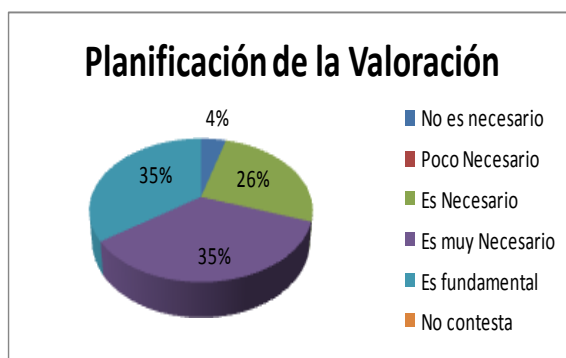


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*implantación de productos o servicios*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 31% sostiene que es fundamental, 39% piensa que es muy necesaria, 26% mantienen que es necesario, 4% contestaron no era necesario.

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

Planificación de la Valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	4.347826
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	26.08696
Es muy Necesario	8	34.78261
Es fundamental	8	34.78261
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

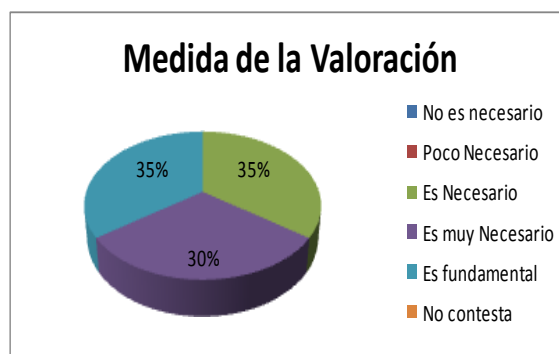


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente a la “*planificación de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 35% sostiene que es fundamental, 35% piensa que es muy necesaria, 26% contestaron que es necesario, 4% respondieron que no era necesario.

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

Medida de la Valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	8	34.78261
Es muy Necesario	7	30.43478
Es fundamental	8	34.78261
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

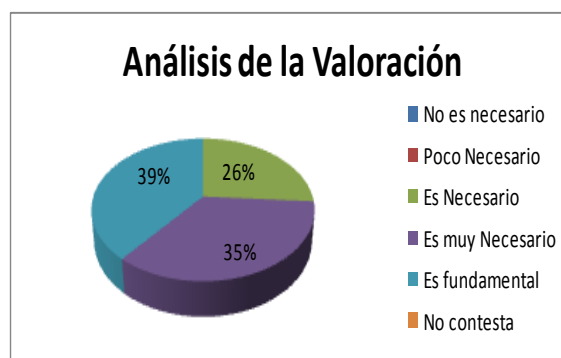


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Referente a la “*medida de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 35% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria, 35% que es necesario.

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

Análisis de la Valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	26.08696
Es muy Necesario	8	34.78261
Es fundamental	9	39.13043
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

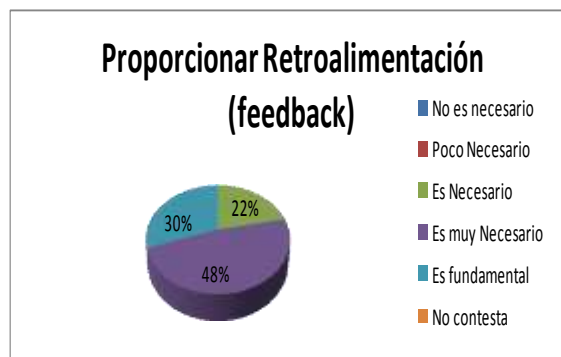


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que respecta al “*análisis de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 39% sostiene que es fundamental, 35% piensa que es muy necesaria, 26% mantienen que es necesario.

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

Proporcionar Retroalimentación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	5	21.73913
Es muy Necesario	11	47.82609
Es fundamental	7	30.43478
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

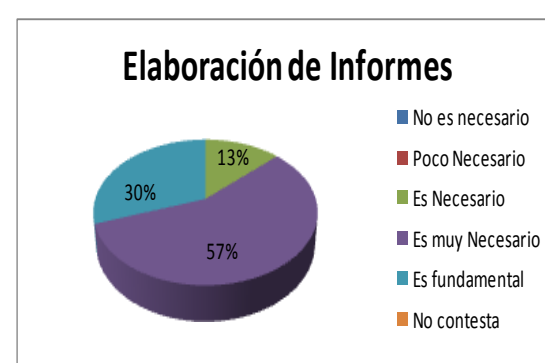


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto a “*proporcionar retroalimentación*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 30% sostiene que es fundamental, 48% piensa que es muy necesaria, 22% mantienen que es necesario.

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

Elaboración de Informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	13.04348
Es muy Necesario	13	56.52174
Es fundamental	7	30.43478
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*elaboración de informes*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 23 encuestados el 30% sostiene que es fundamental, 57% piensa que es muy necesaria, 13% contestan que es necesario.

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

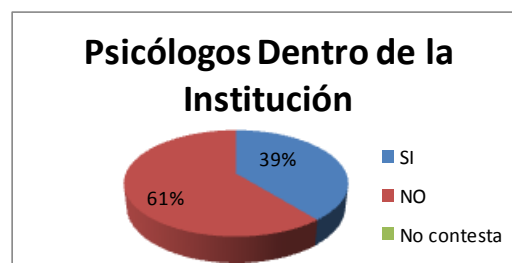
Profesionales	Frecuencia
1. Economistas	2
2. Administradores de Empresas	8
3. Abogados	0
4. Trabajadores Sociales	6
5. Comunicadores	2
6. Ingenieros Comerciales	7
7. Psicólogos	22
8. Otros	0

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

De los 23 encuestados en el área Empresarial, opinan que los profesionales que pueden cumplir las competencias descritas en la pregunta 2, en orden de frecuencia son: Los Psicólogos, Administradores de Empresas, Ingenieros Comerciales, Trabajadores Sociales, a la par los Economistas y Comunicadores.

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

Psicólogos en la Institución		
Opción	Fr	%
SI	9	39.13043
NO	14	60.86957
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

De los 23 profesionales encuestados el 39% manifiesta que existe al menos 1 psicólogo laborando al momento en su Institución, mientras el 61% responde que no poseen profesionales psicólogos laborando en su Institución.

**a. ¿Cuántos? (indique un número):**

32 Profesionales



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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
Selección de Personal	10
Desarrollo Personal	10
Interpretación de Pruebas	5
Análisis y descripción de puestos	4
Evaluaciones al Personal	2
Encuestas del Clima Laboral	2
Capacitación	2
Subsistemas de Recursos Humanos	2
Inducción de Personal	1
Salud Ocupacional	1

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Al consultar sobre los departamentos o áreas donde los psicólogos actualmente están laborando en los diferentes establecimientos se tuvo las siguientes respuestas, en orden de mayor número de coincidencias; el RRHH, Desarrollo de Talento Humano, Interpretación de Pruebas, Análisis y Descripción de Puestos, Evaluaciones al personal, Encuestas del Clima Laboral, Capacitación, Subsistemas de Recursos Humanos, Inducción al Personal y Salud Ocupacional.

## RESULTADOS OBTENIDOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

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

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	20	100
NO	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



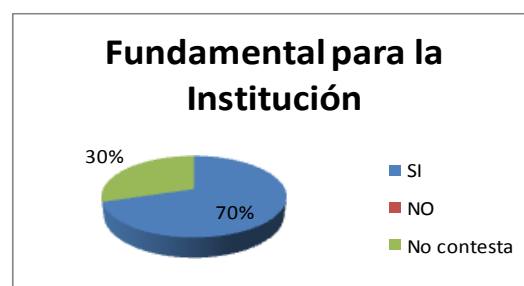
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la consulta “*Si considera importante contratar un psicólogo dentro de su institución*” de los 20 profesionales encuestados, el 100% respondieron que si es importante contratar un psicólogo.

#### a. ¿Por Qué sí?

##### 1. Es fundamental para la institución

Fundamental para la Institución		
Opción	Fr	%
SI	14	70
NO	0	0
No contesta	6	30
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

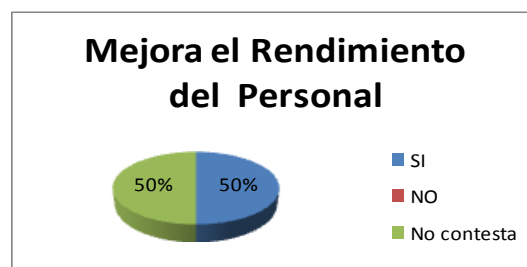


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Cuando se les consulto si el psicólogo era necesario porque “*era fundamental para la institución*” se determino que de los 20 encuestados el 70% piensa que si es fundamental; y el 30% de los encuestados restantes, no contestó a esta alternativa.

## 2. Mejora el rendimiento del personal

Mejora el Rendimiento del Personal		
Opción	Fr	%
SI	10	50
NO	0	0
No contesta	10	50
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

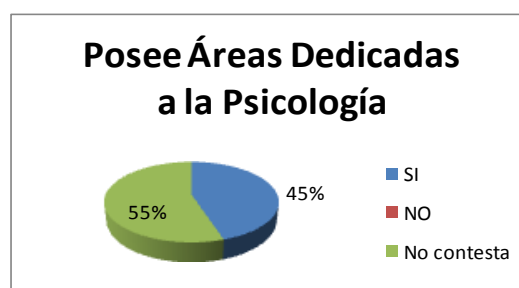


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa, que si considerara importante contratar un psicólogo porque “*mejora el rendimiento del personal*” se determino que de los 20 encuestados el 50% responde que sí; y el 50% de los encuestados restantes no contesta esta alternativa.

## 3. Posee áreas dedicadas a la psicología

Posee Áreas Dedicadas a la Psicología		
Opción	Fr	%
SI	9	45
NO	0	0
No contesta	11	55
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

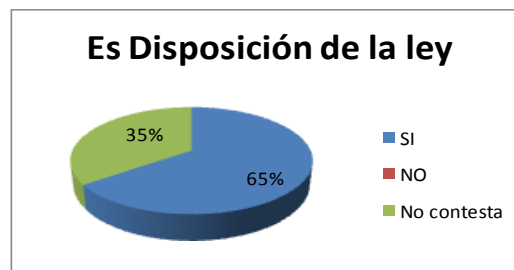


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la interrogante, si el psicólogo es necesario para su institución porque “*posee áreas dedicadas a la psicología*” se pudo determinar que de los 20 encuestados el 45% respondieron que sí; y el 55% de los encuestados restantes no contestó esta alternativa.

#### 4. Es disposición de la ley

Es Disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	13	65
NO	0	0
No contesta	7	35
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

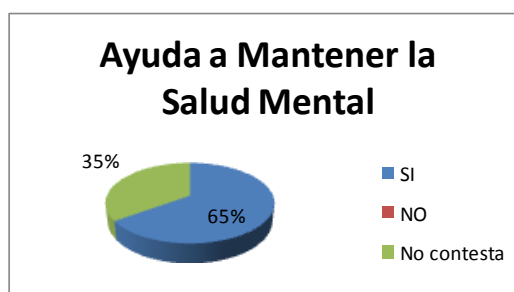


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al consultar si el psicólogo es necesario en la institución porque “es *disposición de la ley*” se determinó que de los 20 encuestados el 65% contesta que si es por la exigencia de la Ley, el restante 35% de los encuestados no contesta esta alternativa.

#### 5. Ayuda a mantener la salud mental

Es Disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	13	65
NO	0	0
No contesta	7	35
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

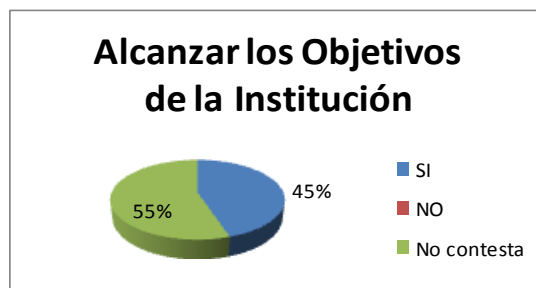


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Cuando se consultó, si considera la contratación del psicólogo importante para su institución porque “*ayuda a mantener la salud mental*” se pudo determinar que de los 20 encuestados el 65% piensa que si es importante porque ayuda mantener la salud mental de los integrantes del establecimiento; mientras el restante 35% no contesta esta alternativa.

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

Alcanzar los Objetivos de la Institución		
Opción	Fr	%
SI	9	45
NO	0	0
No contesta	11	55
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

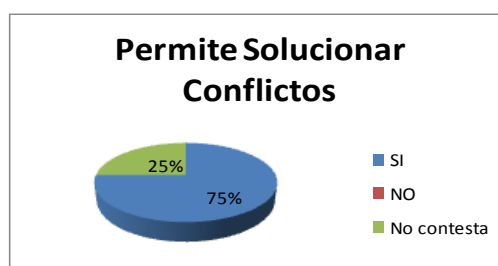


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al preguntar si el psicólogo es necesario para “*alcanzar los objetivos de la institución*” se pudo determinar que de los 20 encuestados el 45% responden que sí; mientras el restante 55% no contesta esta alternativa.

## 7. Permite solucionar conflictos

Permite Solucionar Conflictos		
Opción	Fr	%
SI	15	75
NO	0	0
No contesta	5	25
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

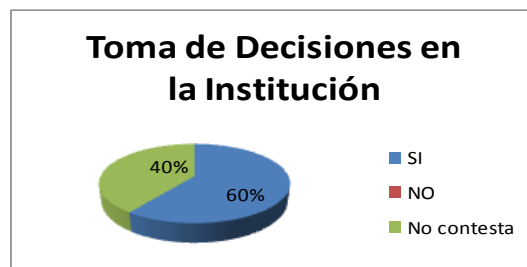


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa de considerar importante contratar un psicólogo porque “*permite solucionar conflictos*” se determinó que de los 20 profesionales encuestados el 75% contestan que sí permite solucionar conflictos; y el 25% de los encuestados restantes no responde esta alternativa.

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

Toma de Decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	12	60
NO	0	0
No contesta	8	40
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

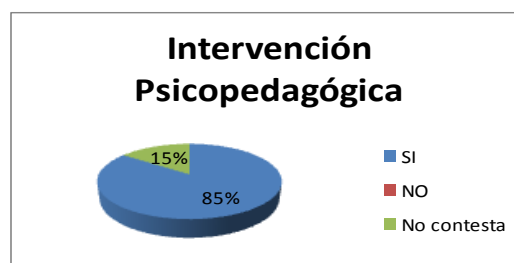


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Cuando se les consulto si el psicólogo era necesario porque ayuda en la “*toma de decisiones en la institución*” se determino que de los 20 encuestados el 60% piensa que si ayuda; y el 40% de los encuestados restantes no contestó esta alternativa.

## 9. Ayuda en la intervención psicopedagógica

Intervención Psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	17	85
NO	0	0
No contesta	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

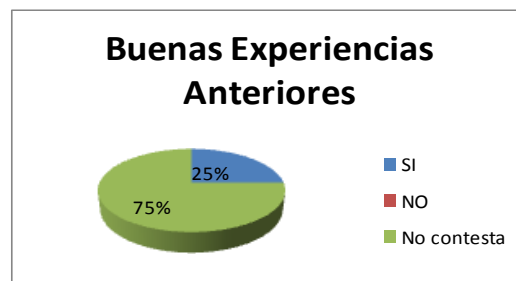


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la interrogante, si el psicólogo es necesario para su institución porque ayuda en la “*intervención psicopedagógica*” se pudo determinar que de los 20 encuestados el 85% respondieron que sí; y el 15% de los encuestados restantes no contestó esta alternativa.

## 10. Buenas Experiencias anteriores

Buenas Experiencias Anteriores		
Opción	Fr	%
SI	5	25
NO	0	0
No contesta	15	75
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

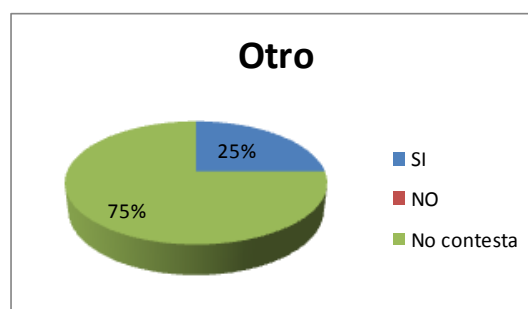


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al consultar si el psicólogo es necesario en la institución por ser el resultado de “*buenas experiencias anteriores*” se obtuvo que de los 20 encuestados el 25% contesta que si, el restante 75% de los encuestados no contestó esta alternativa.

## 11. Otro

Otro		
Opción	Fr	%
SI	5	25
NO	0	0
No contesta	15	75
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa abierta “*otros*” para considerar si es importante contratar un psicólogo se determino que de los 20 profesionales encuestados el 25% contestan que si, ya que permiten una educación integral de los estudiantes, además de dar soporte familiar y beneficio comunitario; mientras el 75% de los encuestados restantes no contestó esta alternativa. 6

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
DOBE	16
FAMILIAR	1
ADMINISTRATIVA	1
TODAS LAS AREAS DEL COLEGIO	1
AREAS ACADEMICAS ASESOR	1
RECURSOS HUMANOS	2

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Al consultar a los profesionales que fueron encuestados sobre las áreas donde podría desempeñarse un psicólogo en su establecimiento, se tuvo las siguientes respuestas, en orden de mayor número de coincidencias; el DOBE, Recursos Humanos, Familiar, Administrativa, Asesoría en Áreas Académicas y Todas las Áreas del Colegio.

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
INTERVENCION EN EL ESTUDIANTE Y FAMILIA	9
PROGRAMAS DE INTERVENCION	7
PSICOPEDAGOGICAS	9
ORIENTACION VOCACIONAL Y PROFESIONAL	12
EVALUACION Y SEGUIMIENTO	9
ADMINISTRATIVAS	1

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

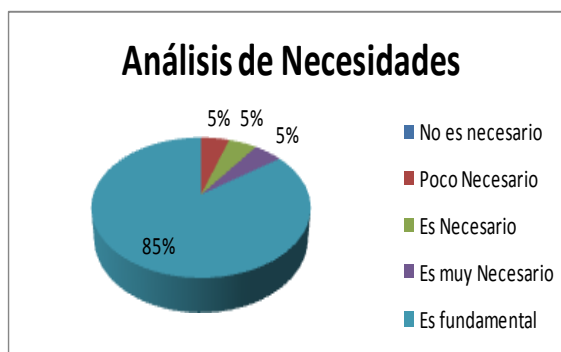
Las funciones que los encuestados manifestaron que deberían los psicólogos realizar en sus instituciones son las siguientes: en orden de mayor número de coincidencias; Orientación Vocacional y Profesional, Intervención en el Estudiante y Familia, Psicopedagógicas, Evaluación y Seguimiento, Programas de Intervención y Administrativas.



## 2. ¿Qué competencias se necesita en las instituciones?

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

Análisis de Necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	1	5
Es fundamental	17	85
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

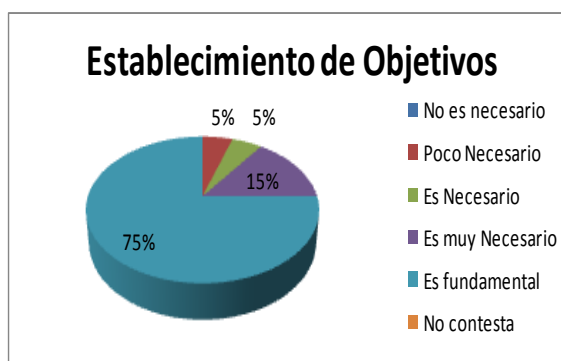


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Sobre el grado de “*análisis de necesidades que tiene el cliente*” de los 20 profesionales encuestados, se pudo determinar que el 85% piensan que son fundamentales, 5% manifiestan que son muy necesarios, 5% sostiene que es necesario, 5% responde que es poco necesario.

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

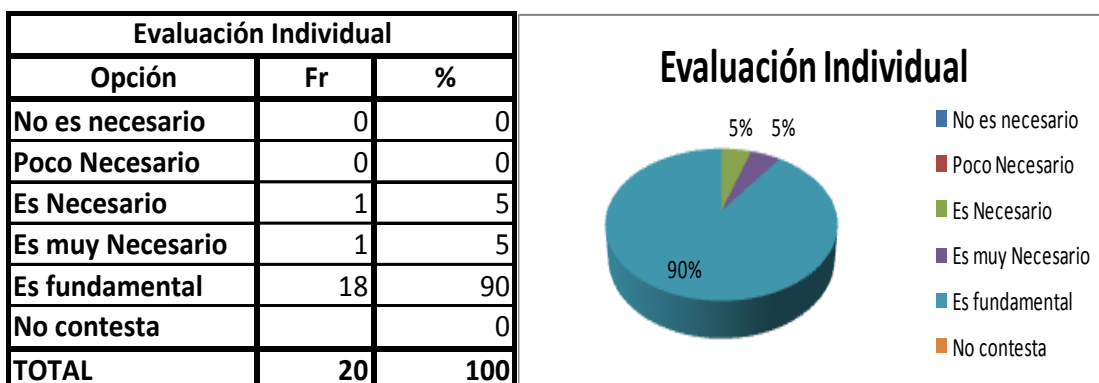
Establecimiento de Objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	3	15
Es fundamental	15	75
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto al “*establecimiento de objetivos*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 75% sostiene que es fundamental, 15% piensa que es muy necesaria, 5% mantienen que es necesario, otro 5% respondieron que es poco necesario.

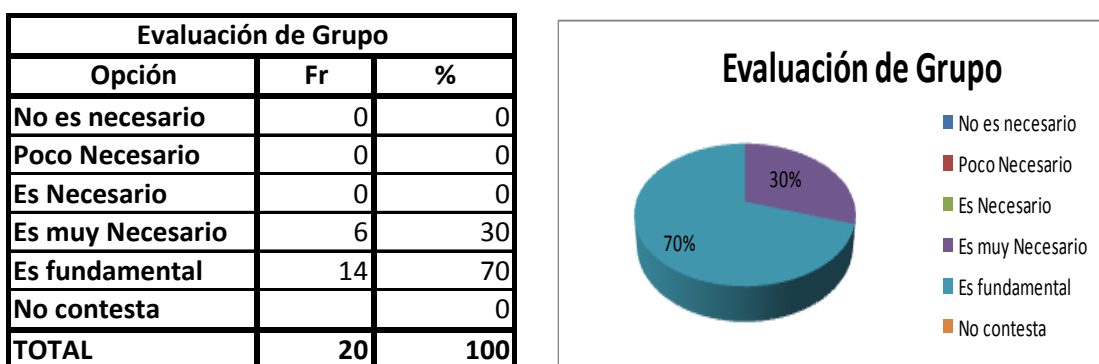
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Lo que se refiere a la “*evaluación individual*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 90% sostiene que es fundamental, 5% piensa que es muy necesaria, otro 5% mantienen que es necesario.

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

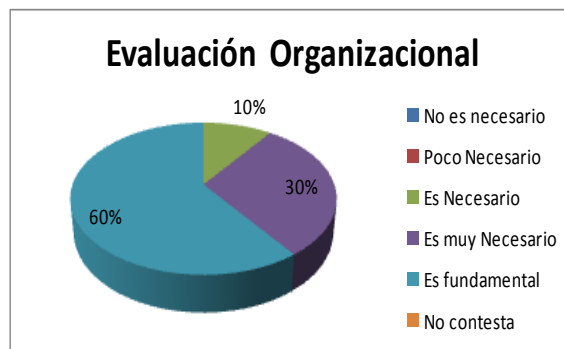


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente a la “*evaluación de grupo*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 70% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria.

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

Evaluación Organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	6	30
Es fundamental	12	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación organizacional*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 60% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesario, 10% que es necesario.

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

Evaluación Situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	5	25
Es fundamental	15	75
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

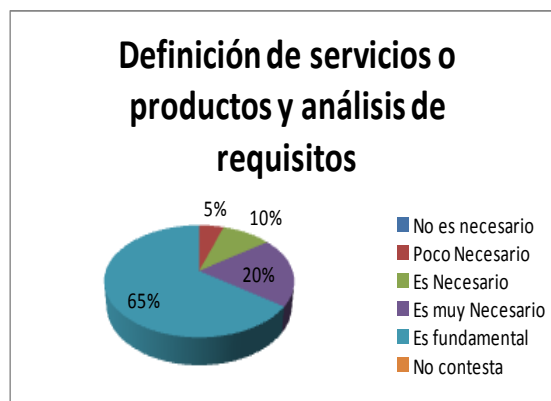


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación situacional*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 75% sostiene que es fundamental, 25% piensa que es muy necesaria.

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

Definición de Servicios o Productos y Análisis de Requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	4	20
Es fundamental	13	65
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

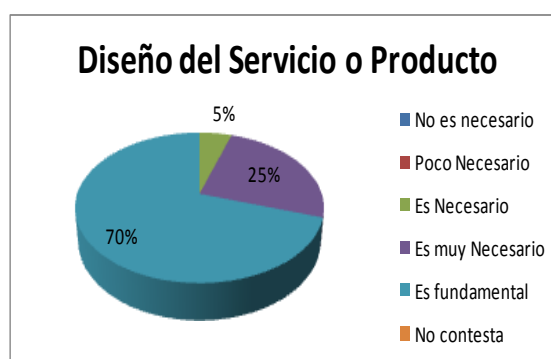


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*definición de servicios o productos y análisis de requisitos*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 65% sostiene que es fundamental, 20% piensa que es es muy necesaria, 10% mantiene que es necesario, 5% contestan que es poco necesario.

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

Diseño del Servicio o Producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	5	25
Es fundamental	14	70
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

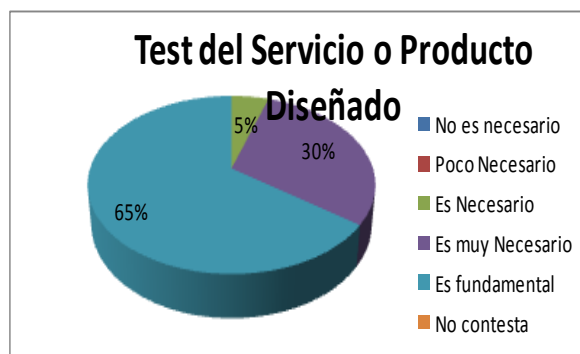


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto al “*diseño del servicio o producto*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 70% sostiene que es fundamental, 25% piensa que es muy necesaria, 5% mantienen que es necesario.

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

Test del Servicio o Producto Diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	6	30
Es fundamental	13	65
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

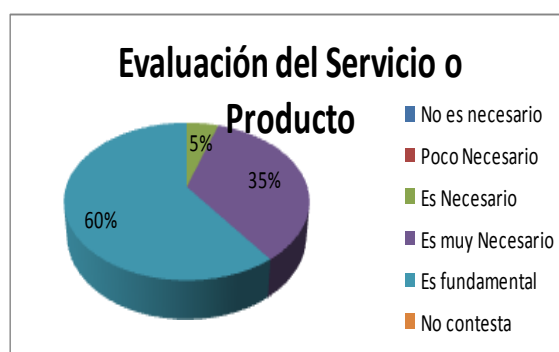


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente al “*test de servicio o producto diseñado*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 65% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria, 5% mantienen que es necesario.

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

Evaluación del Servicio o Producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	7	35
Es fundamental	12	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

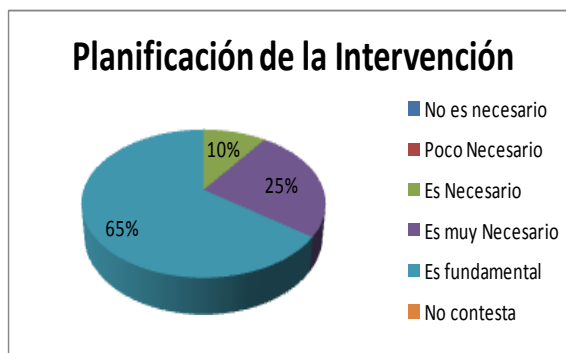


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación del servicio o producto*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 60% sostiene que es fundamental, 35% piensa que es muy necesaria, 5% mantienen que es necesario.

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

Planificación de la Intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	5	25
Es fundamental	13	65
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

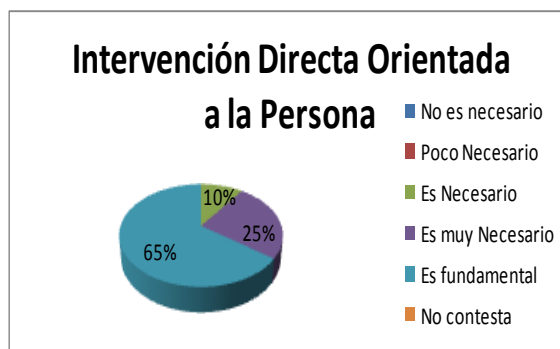


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*planificación de la intervención*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 65% sostiene que es fundamental, 25% piensa que es muy necesaria, 10% mantienen que es necesario.

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

Intervención Directa Orientada a la Persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	5	25
Es fundamental	13	65
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

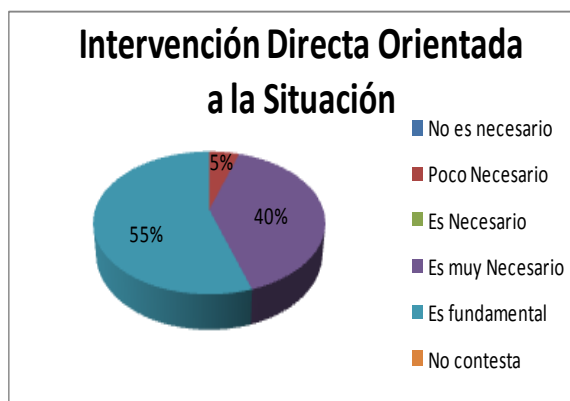


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Referente a la “*intervención directa orientada a la persona*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 65% sostiene que es fundamental, 25% piensa que es muy necesaria, 10% mantienen que es necesario.

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

Intervención Directa Orientada a la Situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	8	40
Es fundamental	11	55
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

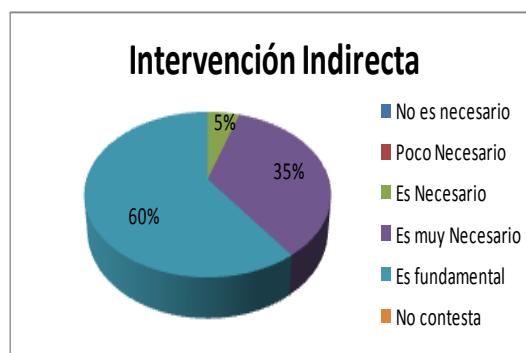


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto a la “*intervención directa orientada a la situación*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 55% sostiene que es fundamental, 40% piensa que es muy necesaria, 5% respondieron que es poco necesario.

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

Intervención Indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	7	35
Es fundamental	12	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

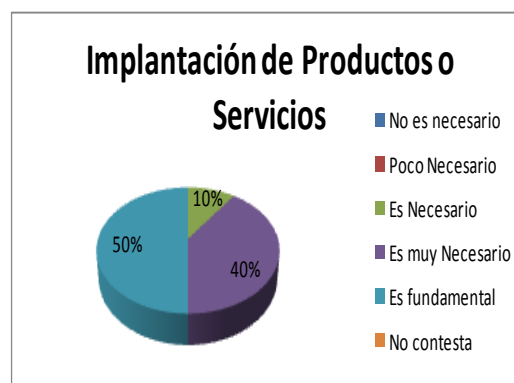


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*intervención indirecta*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 60% sostiene que es fundamental, 35% piensa que es muy necesaria, 5% mantienen que es necesario.

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

Implantación de Productos o Servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	8	40
Es fundamental	10	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*implantación de productos o servicios*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 50% sostiene que es fundamental, 40% piensa que es muy necesaria, 10% mantienen que es necesario.

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

Planificación de la Valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	6	30
Es fundamental	13	65
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



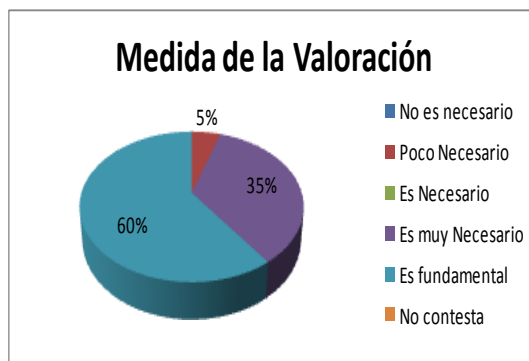
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente a la “*planificación de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 65% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria, 5% respondieron que es poco necesario.



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

Medida de la Valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	7	35
Es fundamental	12	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

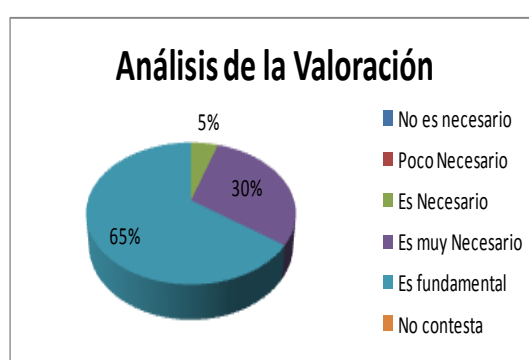


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Referente a la “*medida de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 60% sostiene que es fundamental, 35% piensa que es muy necesaria, 5% respondieron que es poco necesario.

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

Análisis de la Valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	6	30
Es fundamental	13	65
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que respecta al “*análisis de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 65% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria, 5% mantienen que es necesario.

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

Proporcionar Retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	1	5
Es fundamental	18	90
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

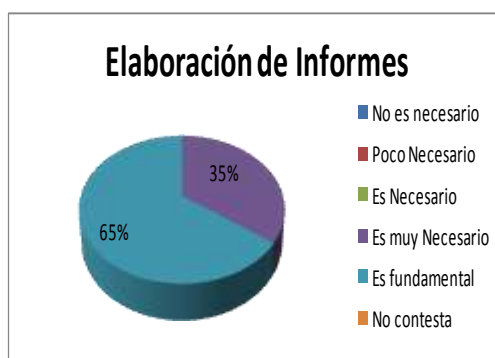


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto a “*proporcionar retroalimentación*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 90% sostiene que es fundamental, 5% piensa que es muy necesaria, otro 5% mantienen que es necesario.

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

Elaboración de Informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	7	35
Es fundamental	13	65
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*elaboración de informes*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 20 encuestados el 65% sostiene que es fundamental, 35% piensa que es muy necesaria.

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

Profesionales	Frecuencia
1. Profesores	9
2. Orientadores	15
3. Religiosos, Religiosas	2
4. Consejeros	4
5. Psicólogos	19
6. Otros	3

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

De los 20 encuestados en el área Educativa, opinan que los profesionales que pueden cumplir las competencias descritas en la pregunta 2, en orden de frecuencia son: Los Psicólogos, Orientadores, Profesores, Consejeros, Otros (Consultores Externos Especializados en Sistema de Calidad, Ingenieros Comerciales, Directivos) y por último Religiosos/as.

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

Psicólogos Dentro de la Institución		
Opción	Fr	%
SI	20	100
NO	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

De los 20 profesionales encuestados el 100% manifiesta que existe al menos 1 psicólogo laborando al momento en su establecimiento.

**a. Cuantos (indique un número):**

62 Profesionales

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
DOBE JARDIN-ESCUELA	1
DOBE CICLO BASICO	1
DOBE CICLO DIVERSIFICADO	1
DOBE SECUNDARIA	18
INPECCION GENERAL	1
DOCENTES	1

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Al consultar sobre los departamentos o áreas donde los psicólogos actualmente están laborando en los diferentes establecimientos se tuvo las siguientes respuestas, en orden de mayor numero de coincidencias; el DOBE Secundaria, DOBE Ciclo Básico, DOBE Ciclo Diversificado, DOBE Jardín-Escuela, Inspección General y Docentes.

## RESULTADOS OBTENIDOS INSTITUCIONES ALTERNAS

### 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	0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



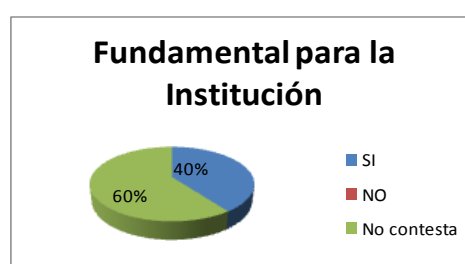
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la consulta “*Si considera importante contratar un psicólogo dentro de su institución*” de los 10 profesionales encuestados, el 100% manifestó que si es importante.

#### a. ¿Por Qué sí?

##### 1. Es fundamental para la institución

Fundamental para la Institución		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	0	0
No contesta	6	60
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

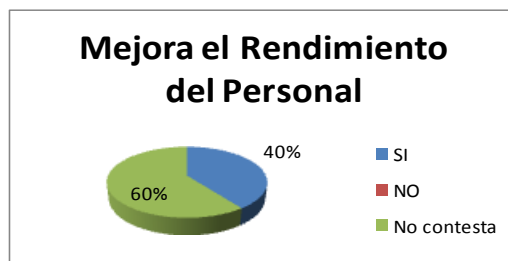


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al consultar si el psicólogo “*es fundamental para la institución*” se obtuvo que de los 10 encuestados el 40% considera que sí es fundamental, el restante 60% de los encuestados no contesta esta alternativa.

## 2. Mejora el rendimiento del personal

Mejora el Rendimiento del Personal		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	0	0
No contesta	6	60
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

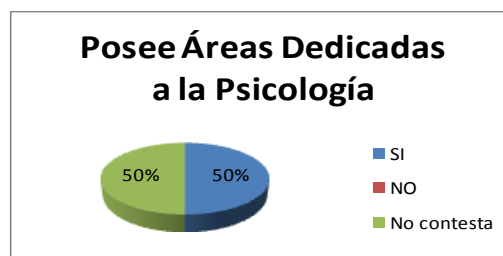


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa, que si considerara importante contratar un psicólogo porque “*mejora el rendimiento del personal*” se determino que de los 10 encuestados el 40% responde que sí; y el 60% de los encuestados restantes no contesta esta alternativa.

## 3. Posee áreas dedicadas a la psicología

Posee Áreas Dedicadas a la Psicología		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	0	0
No contesta	5	50
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

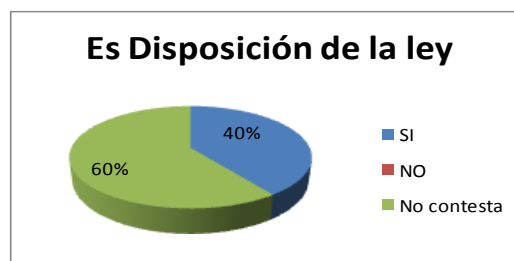


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la interrogante, si el psicólogo es necesario para su institución porque “*posee áreas dedicadas a la psicología*” se pudo determinar que de los 10 encuestados el 50% respondieron que sí; y el 50% de los encuestados restantes no contesta esta alternativa.

#### 4. Es disposición de la ley

Es Disposición de la Ley		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	0	0
No contesta	6	60
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

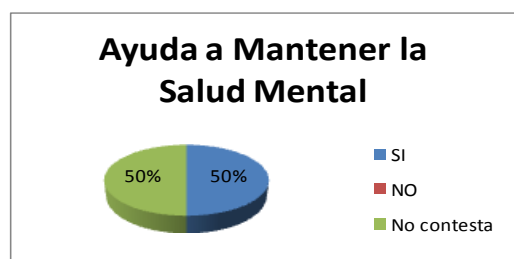


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al consultar si el psicólogo es necesario en la institución porque “*es disposición de la ley*” se determinó que de los 10 encuestados el 40% contesta que si es por la exigencia de la Ley, el restante 60% de los encuestados no contesta esta alternativa.

#### 5. Ayuda a mantener la salud mental

Ayuda a Mantener la Salud Mental		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	0	0
No contesta	5	50
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

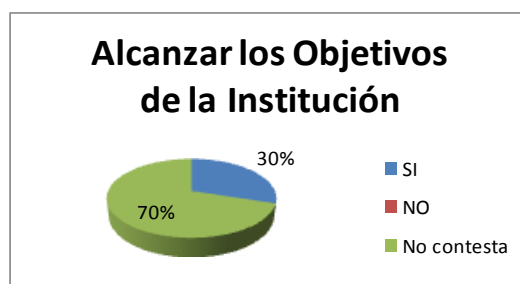


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Si considera la contratación del psicólogo importante para su institución porque “*ayuda a mantener la salud mental*” se determinó que de los 10 encuestados el 50% piensa que si es importante porque ayuda mantener la salud mental de los integrantes del establecimiento; mientras el restante 50% no contesta esta alternativa.

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

Alcanzar los Objetivos de la Institución		
Opción	Fr	%
SI	3	30
NO	0	0
No contesta	7	70
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Al preguntar si el psicólogo era necesario para “*alcanzar los objetivos de la institución*” se pudo determinar que de los 10 encuestados el 30% responden que sí; mientras el restante 70% no contesta esta alternativa.

## 7. Permite solucionar conflictos

Permite Solucionar Conflictos		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	0	0
No contesta	5	50
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



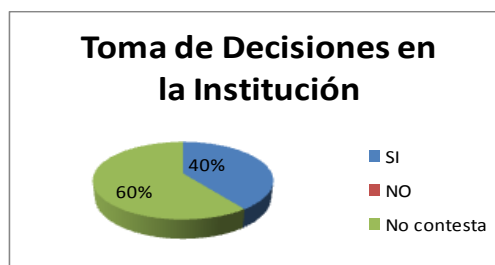
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa de considerar importante contratar un psicólogo porque “*permite solucionar conflictos*” se determinó que de los 10 profesionales encuestados el 50% contestan que si permite solucionar conflictos; y el 50% de los encuestados restantes no contesta esta alternativa.



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

Toma de Decisiones en la Institución		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	0	0
No contesta	6	60
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

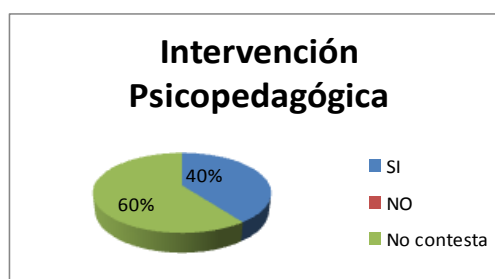


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Quando se les consulto si el psicólogo era necesario porque ayuda en la “*toma de decisiones en la institución*” se determino que de los 10 encuestados el 40% piensa que sí ayuda; y el 60% de los encuestados restantes no contesta esta alternativa.

## 9. Ayuda en la intervención psicopedagógica

Intervención Psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	0	0
No contesta	6	60
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

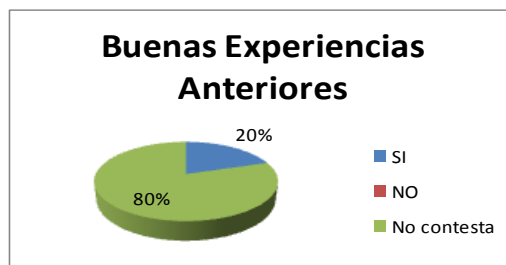


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la interrogante, si el psicólogo es necesario para su institución porque ayuda en la “*intervención psicopedagógica*” se pudo determinar que de los 10 encuestados el 40% respondieron que sí; y el 60% de los encuestados restantes no contesta esta alternativa.

## 10. Buenas Experiencias Anteriores

Buenas Experiencias Anteriores		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	0	0
No contesta	8	80
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

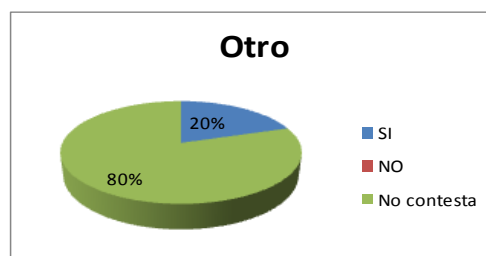


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Cuando se consulto, si considera la contratación del psicólogo importante para la institución por ser el resultado de “*buenas experiencias anteriores*” se pudo determinar que de los 10 encuestados el 20% piensa que sí; mientras el restante 80% no contesta esta alternativa.

## 11. Otro

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



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

A la alternativa “*otros*” para considerar si es importante contratar un psicólogo se determino que de los 10 profesionales encuestados el 20% contestan que sí, ya que pueden intervenir psicopedagógicamente con niños, adolescentes y familia; mientras el 80% de los encuestados restantes no contesta esta alternativa.

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
AREA MEDICO Y/O SALUD	3
RRHH	3
PSICOTERAPIA	3
PROTECCION DE DERECHOS Y FAMILIA	2
PSICOPEDAGÓGICA	2
VALORACION DE INGRESOS DE PACIENTES	1
CAPACITACIÓN	1

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Al consultarles a los profesionales que fueron encuestados sobre las áreas donde podría desempeñarse un psicólogo en su establecimiento, se tuvo las siguientes respuestas, en orden de mayor número de coincidencias; Área Médico y/o Salud, RRHH, Psicoterapia, Psicopedagógica, Protección de Derechos y Familia, Valoración de Ingresos de Pacientes, Capacitación.

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
INTERVENCION PSICOLOGICA	4
PARTICIPAR DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES CON LOS CLIENTES Y FAMILIA	3
TALENTO HUMANO	3
PREVENCION DE LA VIOLENCIA FAMILIAR	2
TALLERES PSICOPEDAGÓGICOS	2
COORDINAR LABORES CON EL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO	1
DESARROLLO HUMANO	1
CONTROL	1
INFORMES EVALUACIONES DEL PERSONAL	1
CAPACITACIÓN	1
REALIZAR DIAGNÓSTICOS	1

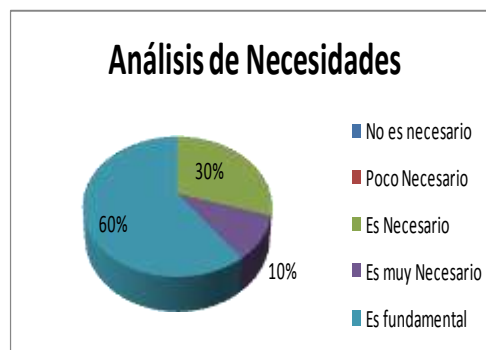
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Las funciones que los encuestados manifestaron que deberían los psicólogos realizar en sus Instituciones son las siguientes: en orden de mayor número de coincidencias; Intervención Psicológica, Participar de actividades recreativas y culturales con los clientes y familia, Talento Humano, Prevención de la Violencia Familiar, Talleres Psicopedagógicos, Coordinar Labores con el Equipo Multidisciplinario, Desarrollo Humano, Control, Informes y evaluaciones al Personal, Capacitación, Realizar Diagnósticos.

## 2. ¿Qué Competencias se Necesita en las Instituciones?

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

Análisis de Necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

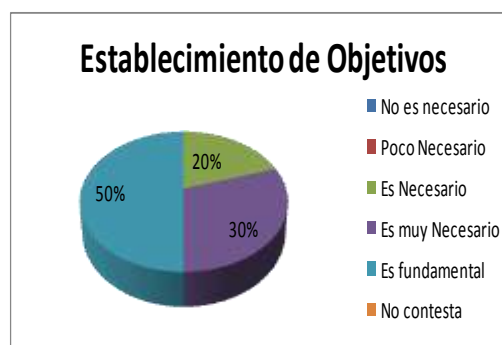


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Sobre el grado de “*análisis de necesidades que tiene el cliente*” de los 10 profesionales encuestados, se pudo determinar que el 60% piensan que son fundamentales, 10 manifiestan que son muy necesarios, 30% sostiene que es necesario.

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

Establecimiento de Objetivos		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

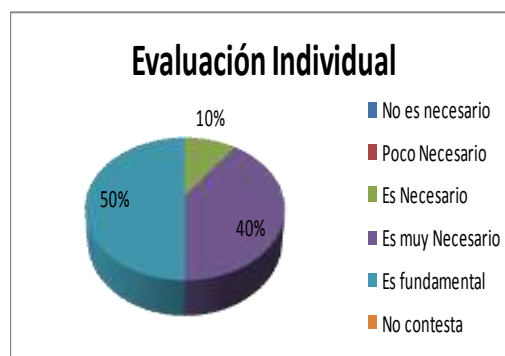


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto al “*establecimiento de objetivos*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 50% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesario, 20% mantienen que es necesario.

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

Evaluación Individual		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

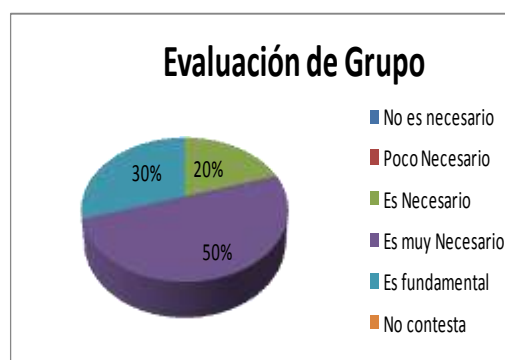


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Lo que se refiere a la “*evaluación individual*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 50% sostiene que es fundamental, 40% piensa que es muy necesaria, 10% mantienen que es necesario.

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

Evaluación de Grupo		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

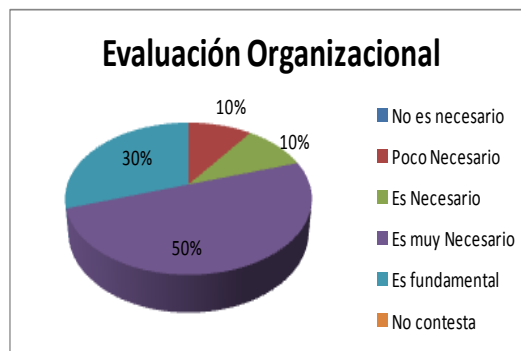


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente a la “*evaluación de grupo*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 30% piensa que es fundamental, el 50% sostiene que es muy necesario y el 20% contesta que es necesario.

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

Evaluación Organizacional		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

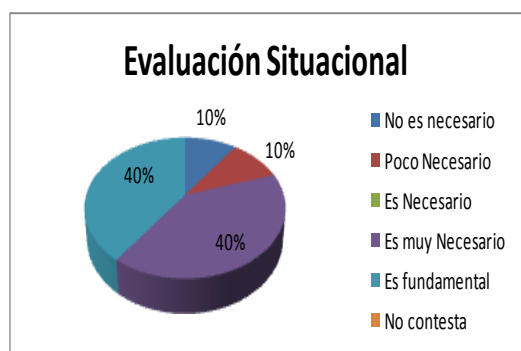


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación organizacional*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 30% sostiene que es fundamental, 50% piensa que es muy necesaria, 10% contestó que es necesario, 10% respondió que es poco necesario.

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

Evaluación Situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

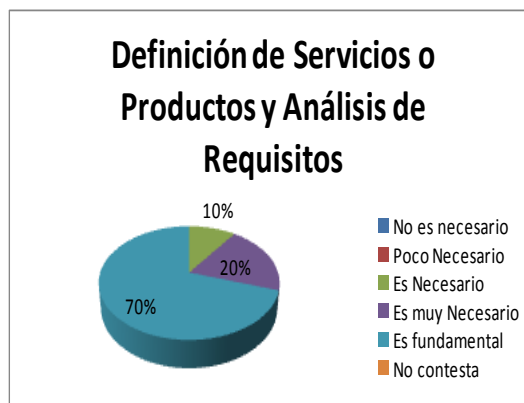


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación situacional*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 40% sostiene que es fundamental, 40% piensa que es muy necesaria, 10% contestó que no es necesario, 10% respondió que es poco necesario.

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

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	2	20
Es fundamental	7	70
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

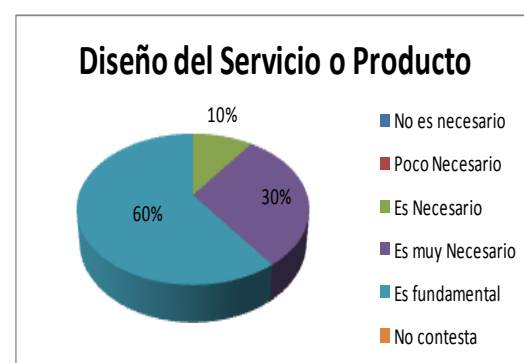


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*definición de servicios o productos y análisis de requisitos*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 70% sostiene que es fundamental, 20% piensa que es muy necesaria, 10% mantiene que es necesario.

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

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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

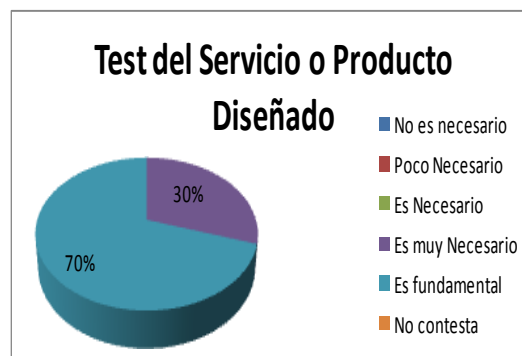


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto al “*diseño del servicio o producto*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 60% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria, 10% mantienen que es necesario.

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

Test del Servicio o Producto Diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	7	70
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

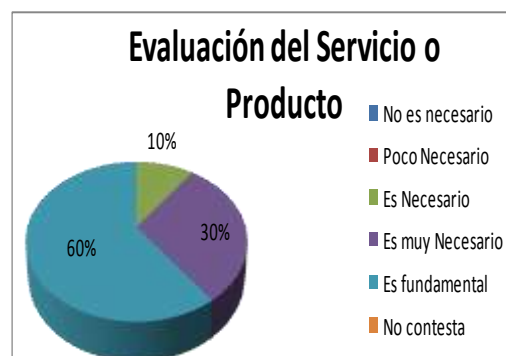


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente al “*test de servicio o producto diseñado*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 70% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesario.

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

Evaluación 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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



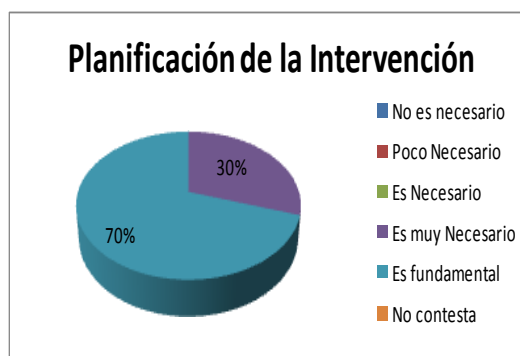
Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*evaluación del servicio o producto*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 60% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria, 10% mantienen que es necesario.



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

Planificación de la Intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	7	70
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

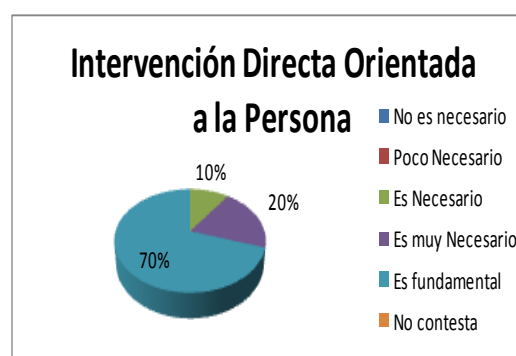


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*planificación de la intervención*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 70% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria.

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

Intervención Directa Orientada a la Persona		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

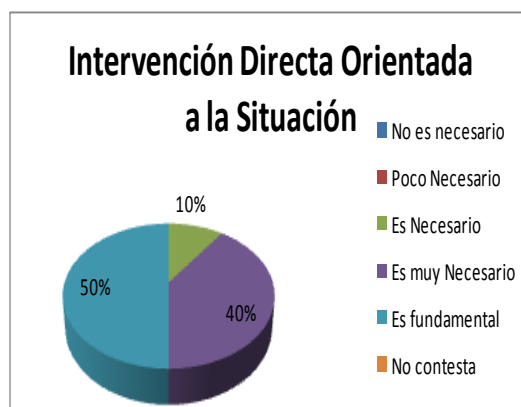


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Referente a la “*intervención directa orientada a la persona*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 70% sostiene que es fundamental, 20% piensa que es muy necesaria, 10% mantienen que es necesario.

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

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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

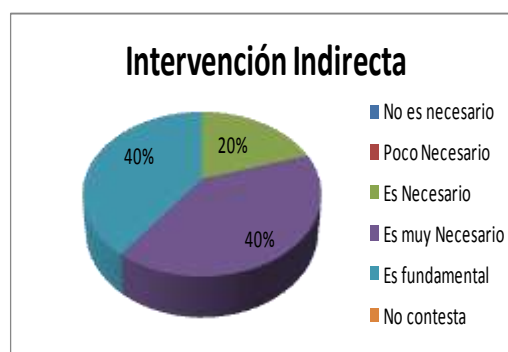


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto a la “*intervención directa orientada a la situación*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 50% sostiene que es fundamental, 40% piensa que es muy necesaria, 10% contesto que es necesario.

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

Intervención Indirecta		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

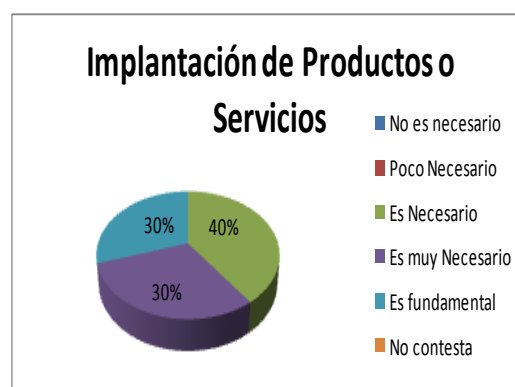


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “*intervención indirecta*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 40% sostiene que es fundamental, 40% piensa que es muy necesaria, 20% mantienen que es necesario.

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

Implantación de Productos o Servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

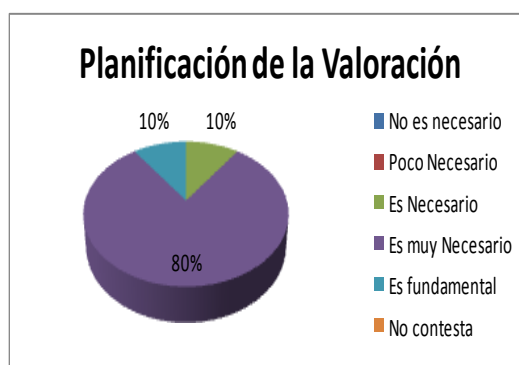


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Con respecto a la “*implantación de productos o servicios*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 30% sostiene que es fundamental, 30% piensa que es muy necesaria, 40% mantienen que es necesario.

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

Planificación de la Valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	8	80
Es fundamental	1	10
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

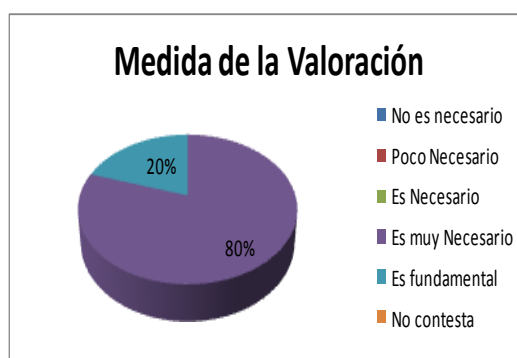


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo referente a la “*planificación de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 10% sostiene que es fundamental, 80% piensa que es muy necesaria y el 10% que es necesario.

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

Medida de la Valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	8	80
Es fundamental	2	20
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

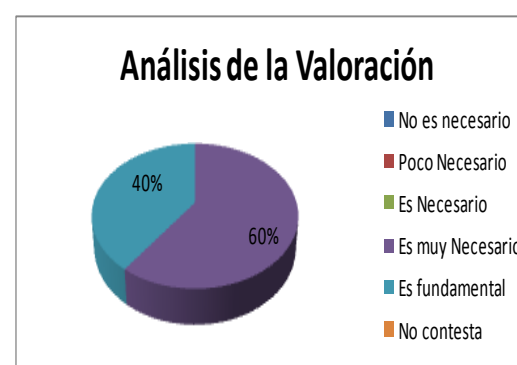


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Referente a la “*medida de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 20% sostiene que es fundamental, 80% piensa que es muy necesaria.

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

Análisis de la Valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	4	40
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que respecta al “*análisis de la valoración*”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 40% sostiene que es fundamental, 60% piensa que es muy necesaria.

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

Proporcionar Retroalimentación		
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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

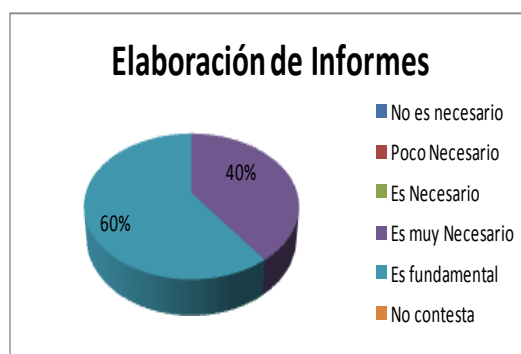


Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

Respecto a “proporcionar retroalimentación”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 70% sostiene que es fundamental, 20% piensa que es muy necesaria, 10% mantienen que es necesario.

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

Elaboración de Informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	4	40
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

En lo que se refiere a la “elaboración de informes”, como parte de las competencias que debe tener el psicólogo, de los 10 encuestados el 60% sostiene que es fundamental, 40% piensa que es muy necesaria.

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

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>
PSICOLOGO	4
PSICÓLOGO CLÍNICO	4
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL	2
PSICOLOGO MENCION GERIATRICO	1
PSICOLOGO EDUCATIVO	1

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

El resultado sobre los tipos de profesionales que pueden cumplir las competencias descritas en la pregunta 2 de la encuesta, fueron las siguientes en orden de coincidencia: Psicólogo, Psicólogo Clínico, Psicólogo Organizacional, Psicólogo Mención Geriátrico, Psicólogo Educativo.

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

Psicólogos en la Institución		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Julio Alvarado

De los 10 profesionales encuestados se determinó que el 40% contestó que existe al menos 1 psicólogo laborando al momento en su Institución, mientras el 60% respondió que no poseen un profesional psicólogo laborando en la Institución.

##### a. Cuantos (indique un número):

7 profesionales

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

Respuesta	Frecuencia
CAPACITACIÓN	1
PSICOLOGÍA CLÍNICA	1
PSICOLOGÍA EDUCATIVA	1

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Lic. Pablo Galarza

Al consultar sobre los departamentos o áreas donde los psicólogos actualmente están laborando en los diferentes establecimientos de los encuestados, se obtuvo las siguientes respuestas en orden de mayor número de coincidencias; Capacitación, Psicología Clínica, Psicología Educativa.

## 6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Nuestra investigación fue realizada en las siguientes ciudades del Ecuador: Quito, Guayaquil, Duran, Tena, Puyo, Mera, Shell, y El Dorado de Cáscales, y estuvo limitada a centros, organizaciones, empresas e instituciones de las áreas Educativa, Salud Mental, Empresarial y Alternativas de acuerdo a los criterios planteados previamente en la metodología.

El resultado obtenido por el instrumento investigativo fue delineado para que solo un funcionario del estamento consultado lo conteste, por lo tanto no es la opinión de toda la organización, si no, es la apreciación individual del profesional a cargo del departamento o sección evaluada.

De acuerdo a los objetivos y las interrogantes planteadas al inicio de la investigación, los resultados logrados fueron los siguientes:

Partiendo de la *“necesidad de psicólogos en el campo Institucional en el Ecuador”*, de forma Global a pesar de la variedad de criterios, sin importar las cuatro áreas evaluadas, la investigación dio como resultado una marcada necesidad de poseer un Psicólogo en la organización.

Aunque la necesidad es puntual, se evidencio que en las organizaciones del sector publico la falta de recursos económicos o de asignación de partidas presupuestarias impedía el enrolamiento del Psicólogo en esta área, a pesar de ser vital para el funcionamiento de algunos proyectos, programas, o servicios. Por otro lado en varias empresas del sector privado se rebeló que las funciones que realiza el Psicólogo son realizadas por profesionales de otras áreas, ya sea por el desconocimiento de sus competencias o por la competencia laboral imperante para abaratar costos.

En la mayoría de los casos hay una aparente apertura e interés para contratar un Psicólogo, ya sea por los beneficios o por las ayudas que prestarían dicho profesional en el grupo, obviamente existe una orientación puntual de acuerdo al área encuestada.



En el *campo Educativo* todos los encuestados sostienen la necesidad de tener un Psicólogo dentro de los planteles académicos ya sea porque es fundamental para el desarrollo del proceso de aprendizaje de los alumnos, indispensable para la solución de conflictos o para ayudar a los estudiantes a mejorar su rendimiento, gestionando una atención oportuna.

A pesar de que la mayoría de encuestados mira las bondades del Psicólogo como factor suficiente para que este se encuentre laborando en la institución, en el País es un requerimiento de operación que las Instituciones de Educación Media tengan un Psicólogo Educativo, pese a esto algunos centros fiscales de algunas zonas rurales, no entraron en esta investigación por no cumplir con este requisito.

Todas las instituciones evaluadas poseen un Psicólogo de Planta, pero no se pudo constatar si el número de profesionales existentes es proporcional a la cantidad de alumnos, o para las realidades culturales que viven en su entorno. Además las funciones que estos realizan en algunos colegios revelan el desconocimiento de las competencias o aporte que el Psicólogo puede realizar y así optimizar el trabajo profesional que puede brindar.

En el *área de la Salud Mental*, se puede decir que la mayoría de los encuestados piensa que el Psicólogo es fundamental para el buen y óptimo desenvolvimiento de su institución, ya que su aporte permitiría mejorar el resultado de los diferentes tratamientos de los pacientes, incentivaría una mejor relación entre los individuos del grupo y por ser unos de los participes de existir esta clase de establecimientos.

Una de las razones que ayuda a mantener esta apertura es que los centros de salud mental deben poseer un Psicólogo como requisito de funcionamiento, pero al igual que el área Educativa, los encuestados sobreponen las ventajas que brindaría tener este profesional sobre este requerimiento legal.

Como era de esperarse todos los centros visitados poseen un Psicólogo de planta, aunque sus labores y funciones no estaban optimizadas, además su intervención se radica a cuantas unas visitas mensuales, tal vez por ser producto de un mero cumplimiento legal de funcionamiento como era el caso en la mayoría de centros de tratamientos de adicciones.

Por otro lado en el *ámbito Empresarial*, a pesar de que mayoritariamente los encuestados se inclinaron por la necesidad de contratar un Psicólogo dentro de la institución, los resultados obtenidos en la realización del presente estudio indican que existe un alto desconocimiento general sobre el aporte que un psicólogo podrá realizar dentro de una empresa.

Las áreas donde ven como razón principal el enrolamiento del Psicólogo es la de mejorar el rendimiento personal, solucionar conflictos y así generar un mejor entorno que permite o facilita el cumplimiento de los objetivos situación que es importante dentro de las empresas. Pero en sí, la mayoría no contesta con una certeza de lo que puede realizar el Psicólogo en su organización. Existen vacíos conceptuales en los profesionales consultados que impiden una mayor demanda de este tipo de profesionales en este sector.

Además se reflejo que otros profesionales de diferentes áreas cumplen las competencias que puede realizar el Psicólogo, siendo evidencia del competitivo mercado laboral existente en el Ecuador en función de costos.

Refiriéndonos al *campo Alternativo* a nivel general se puede indicar que dentro del análisis realizado aplicable en las instituciones alternas, la incorporación de un psicólogo se considera necesaria, principalmente porque permite de manera oportuna enfocarse en las debilidades tanto de las personas como del entorno permitiendo desarrollar gestiones que deriven en decisiones que permitan desarrollar un mejoramiento sostenido y concentrado en el crecimiento institucional.

Las respuestas obtenidas evidencian un desconocimiento amplio de los aportes del profesional por lo que es necesario brindar una mayor información que facilite el apoyo en las diferentes tareas en que este tipo de profesional puede aportar a la institución.

Continuando con las "*Competencias requeridas por las instituciones del país para los psicólogos*" y debido a las diferencias de competencias requeridas por las áreas estudiadas el análisis se lo realizo individualmente.

En el *campo Educativo* el estudio reflejo que el perfil que necesita un Psicólogo de acuerdo a las competencias profesionales son las siguientes:

En primer lugar los encuestados se pronunciaron por la *Evaluación Individual* ya que representa el paso inicial y fundamental para determinar el estado físico, mental y emocional del estudiante para intervenciones futuras; la competencia que le sucedió es la habilidad de *Proporcionar retroalimentación o feedback* de los resultados obtenidos de las diferentes evaluaciones, entrevistas entre alumnos, docentes y padres utilizando medios apropiados para lograr socializar las deficiencias o logros y así poder plantear la mejor forma de intervención. La competencia de *Analizar las necesidades del cliente* fue la tercera en puntaje, debido a que el Psicólogo debe conocer cuales las insuficiencias que tiene el estudiante para mejorar su desempeño y desarrollo. El *Establecimiento de objetivos*, fue otra de las competencias elegidas como importantes por los profesionales, ya que dentro de sus funciones está el proponer los principios y metas a conseguir en los planes de intervención, sean estos individuales o colectivos. Seguimos con la *Evaluación situacional*, por ser vital realizar una evaluación sobre el momento vivido por el estudiante y poder determinar el método o plan de intervención.

Las demás competencias descritas en el instrumento de evaluación fueron comprendidas y aceptadas completamente por más de la mitad de encuestados, ya sea por ser fundamentales o muy necesarias, tanto así, que las diferencias en los porcentajes no distan mucho la una de la otra, por lo que se puede concluir que el Psicólogo en este sector debe poseer todas las características propuestas en esta investigación, para así poder tener un mejor desempeño y desarrollo en la ayuda de los estudiantes de las instituciones educativas.

El orden de prioridad de las competencias requeridas por los profesionales para esta área fueron:

1. Evaluación Individual
2. Proporcionar retroalimentación (feedback).
3. Analizar las necesidades del cliente.
4. Establecimiento de objetivos.
5. Evaluación situacional.
6. Diseño del servicio o producto.
7. Evaluación de grupo.

8. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos.
9. Intervención directa orientada a la persona.
10. Planificación de la valoración.
11. Planificación de la intervención.
12. Test del servicio o producto diseñado.
13. Análisis de la valoración.
14. Elaboración de informes.
15. Medida de la valoración.
16. Evaluación del servicio o producto.
17. Evaluación organizacional.
18. Intervención indirecta.
19. Intervención directa orientada a la situación.
20. Implantación de productos o servicios.

Continuando con el *área de la Salud Mental*, la investigación evidencio que las competencias específicas necesarias para laborar en este campo son los siguientes, de acuerdo a la tendencia provista por los profesionales encuestados, está en orden de prioridad:

Los encuestados se pronunciaron en primer lugar por la *Evaluación Individual* ya que representa el paso inicial para determinar el estado físico, mental y emocional de la persona y sobre el cual se tomaran las medidas necesarias o correspondientes para los pacientes o clientes evaluados para intervenciones futuras; la competencia que le sucede en la tendencia es la habilidad de *Elaboración de informes* claros y precisos porque de ellos dependerá los diagnósticos o terapias eficaces a seguirse en las personas tratadas y así poder plantear la mejor forma de intervención. La competencia de *Proporcionar retroalimentación (feedback)* fue la tercera en aceptación, debido a que el Psicólogo debe saber nutrirse y nutrir de la información obtenida en pruebas, entrevistas a los pacientes familiares, equipo multidisciplinario, etc. y contribuir con el tratamiento rápido y efectivo de las personas. La *Planificación de la intervención*, fue la siguiente en aprobación por los profesionales, ya que de la forma como plantee el Psicólogo su estrategia de intervención de tratamiento, será el grado de eficacia en resolver los problemas que padecen las personas. La *Planificación de la valoración*, continúa en quinto lugar como prioritaria en la lista del estudio, por saber cómo valorar los resultados obtenidos de una intervención o tratamiento.

En síntesis, el resultado de la investigación en esta área revelo que las demás competencias descritas en el instrumento de evaluación tuvieron un alto grado comprensión y aceptación por más de la mitad de encuestados, en cuanto a ser fundamentales y muy necesarias, tanto así, que en este sector la diferencia porcentual de una competencia a la otra es muy pequeña, con lo que se concluye que el Psicólogo especializado en salud mental debe poseer la mayor parte de competencias planteadas por esta investigación, y así obtener un mejor desempeño y desarrollo del profesional y que a su vez, sea más eficaz con sus pacientes y clientes.

La jerarquización de las competencias profesionales expuestas, reflejan las necesidades propias de este sector, por lo que es indispensable que el Psicólogo adopte tales competencias para competir con éxito en este espacio laboral. El orden de prioridad de las competencias requeridas por los profesionales para esta área fueron:

1. Evaluación Individual
2. Elaboración de informes.
3. Proporcionar retroalimentación (feedback).
4. Planificación de la intervención.
5. Planificación de la valoración.
6. Intervención directa orientada a la persona.
7. Evaluación situacional.
8. Análisis de la valoración.
9. Diseño del servicio o producto.
10. Analizar las necesidades del cliente.
11. Evaluación organizacional.
12. Establecimiento de objetivos.
13. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos.
14. Evaluación de grupo.
15. Test del servicio o producto diseñado.
16. Medida de la valoración.
17. Implantación de productos o servicios.
18. Intervención indirecta.
19. Intervención directa orientada a la situación.
20. Evaluación del servicio o producto.

En el *ámbito Empresarial*, las competencias profesionales que necesita poseer un Psicólogo de acuerdo al resultado de esta investigación son las siguientes:

Los encuestados se pronunciaron en primer lugar por la competencia de *Analizar las necesidades del cliente* debido a que en este sector, esta es la razón de existir de muchas empresas, es decir el Psicólogo tiene que tener la capacidad de saber que es lo que desean sus clientes ya sean internos o externos; la siguiente competencia que tuvo mas aceptación es la de *Planificación de la intervención*, puesto que en la vida empresarial, todo gira en torno a la obtención de objetivos, es decir la manera de alcanzarlos, por lo que es de vital importancia que el Psicólogo pueda tener esta capacidad. La competencia que sigue en aprobación es la de *Establecimiento de objetivos*, al igual que la competencia anterior en este ámbito, este es uno de los pilares fundamentales en la vida de las empresas, es muy importante que nuestro profesional pueda tener esta capacidad. La *Evaluación Individual*, fue otra de las competencias elegidas como importantes por los profesionales encuestados, ya que una de las funciones o rol del psicólogo es evaluar el estado físico, mental y emocional de toda persona que interviene directa o indirectamente en la empresa. Seguimos con la *Evaluación de grupo*, complementando el punto anterior, de inicio se necesita que nuestro profesional evalúe al individuo, pero posterior debe hacerle un análisis al grupo, porque la mayor parte de metas u objetivos son alcanzados como equipo, es decir en grupo, por lo tanto este debe tener el conocimiento para diagnosticar problemas o mejorar la productividad del grupo.

Las competencias adicionales descritas en el instrumento de evaluación fueron aceptadas por más de la mitad de los encuestados, a pesar de ser diversas las opiniones entre: si son fundamentales, muy necesarias o necesarias, siempre hubo un alto porcentaje de identificación de estas con el perfil ideal para el psicólogo en esta área. Los porcentajes obtenidos se diferencian en pocos puntos de una competencia a la otra, por lo que es de vital importancia que nuestro profesional adquiera todos estos conocimientos que son comunes en otros profesionales y así competir en mejor de condición en el mercado laboral.

El orden de prioridad de las competencias requeridas por los profesionales para esta área fueron:

1. Analizar las necesidades del cliente
2. Planificación de la intervención.
3. Establecimiento de objetivos.
4. Evaluación Individual
5. Evaluación de grupo.
6. Evaluación del servicio o producto.
7. Análisis de la valoración.
8. Evaluación organizacional.
9. Test del servicio o producto diseñado.
10. Planificación de la valoración.
11. Evaluación situacional.
12. Intervención directa orientada a la persona.
13. Medida de la valoración.
14. Elaboración de informes.
15. Proporcionar retroalimentación (feedback).
16. Implantación de productos o servicios.
17. Diseño del servicio o producto.
18. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos.
19. Intervención directa orientada a la situación.
20. Intervención indirecta.

En el *campo Alternativo*, a pesar de que hubo coincidencias que dieron como resultado una tendencia aparente de las competencias requeridas para los psicólogos en esta área, dicho resultado refleja solo las necesidades puntuales de cada organización, van de acuerdo a la finalidad o propósito de cada una de las organizaciones encuestadas, en síntesis para este mundo laboral el Psicólogo debe poseer competencias profesionales generales con un grado mínimo de especialización en función del tipo de empresa en el que desea laborar.

Sin embargo el de las prioridades manifestada por los profesionales para esta área fueron las siguientes:

1. Planificación de la valoración.
2. Test del servicio o producto diseñado.
3. Proporcionar retroalimentación (feedback).
4. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos.

5. Intervención directa orientada a la persona.
6. Elaboración de informes.
7. Diseño del servicio o producto.
8. Evaluación del servicio o producto.
9. Analizar las necesidades del cliente.
10. Intervención directa orientada a la situación.
11. Evaluación Individual
12. Establecimiento de objetivos.
13. Análisis de la valoración.
14. Evaluación situacional.
15. Intervención indirecta.
16. Evaluación de grupo.
17. Evaluación organizacional.
18. Implantación de productos o servicios.
19. Medida de la valoración.
20. Planificación de la intervención.

Procediendo con el análisis de los “*nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del Psicólogo*”, debido a las altas tasas de desempleo y de Subempleo en el Ecuador, han motivado a que muchos profesionales incluidos los psicólogos busquen fuentes alternativas de empleo. La falta de una identificación clara del mercado en las ventajas que un psicólogo puede generar al rendimiento de una empresa, contribuyen a que muchos profesionales busquen emplearse en actividades totalmente ajenas a sus conocimientos y estudios.

Sin embargo se pudo constatar algunos nichos laborales para el Psicólogo de acuerdo su área de especialización:

En el *sector Educativo*, considerando que en esta área se evaluó solo a centros de educación media los nichos laborables que se determino corresponden solo a este estamento. Debido al requerimiento por parte del Ministerio de Educación del Ecuador a todos los establecimientos de Educación Secundaria de poseer un Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE) con sus respectivos Psicólogos de planta, el estudio revelo se ha logrado establecer un espacio seguro de inserción laboral del profesional.



A pesar de que las competencias de formación del Psicólogo Educativo son puntuales, se evidenció que muchos profesionales laboran como Docentes, Inspectores, además de su rol como Orientador Vocacional. Dicha realidad se obtuvo por la falta de ingresos económicos en algunos planteles principalmente en los de régimen Fiscal.

En el sector Privado se ve que el Psicólogo tiene más apertura y oportunidad de inserción laboral, ya que ha logrado situarse por sus beneficios no solo en Colegios si no en establecimientos de Educación Inicial como Escuelas y Jardín de Infantes. Además con la creación de Unidades Educativas donde cuentan con casi todos los niveles de educación en su mayoría, la presencia del Profesional es más común.

Por la falta de conocimiento de las competencias específicas del Psicólogo Educativo, los profesionales que usualmente cumplen este rol dentro de las instituciones educativas son Trabajadores Sociales y Psicólogos Clínicos u Organizacionales.

En el área de la *Salud Mental*, la creación o cumplimiento de Leyes y Reglamentos vigentes en el Ecuador ha contribuido que nichos laborales cautivos o no cubiertos en algunas áreas se hayan puesto a disposición del Psicólogo. Instituciones como hospitales, centros de tratamientos de adicciones, clínicas, deben poseer un Psicólogo de Planta para poder funcionar; a pesar de ello otros establecimientos del Sector Público o Fundaciones que dan un servicio de ayuda mental no poseen un Profesional por falta de recursos económicos.

Realmente las oportunidades de trabajo en el área de la Salud Mental para el Psicólogo es amplio y variado, estos pueden darse en Programas, Proyectos, Fundaciones, ONG, Instituciones Privadas o Públicas, el requerimiento fundamental es el perfil o características que posea el Profesional al hora de optar en un puesto en esta Área. El limitante para enrolar a dicho profesional es la falta de Recursos Económicos que tienen las organizaciones principalmente en el sector Público.

El profesional que usualmente compite por los puestos de trabajo es el Psiquiatra, debido al desconocimiento general de las competencias particulares que posee el psicólogo.

En el *sector Empresarial*, como se indicó anteriormente, la competitividad en los mercados laborales ha generado nuevas plazas de trabajo para los psicólogos principalmente en el sector de la Producción, Publicidad, Servicios y RRHH en donde el trabajo con el personal y la formación de un entorno eficiente para su adecuado desenvolvimiento demanda de la práctica de varias actividades que permitan un mayor aprovechamiento de las capacidades individuales. El Psicólogo puede ser un asesor que permita gestionar importantes medidas dentro de una empresa. Además con los nuevos requerimientos hacia las empresas por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con lo que respecta a Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de los integrantes de la organización ha logrado que Psicólogos con esta especialización tenga oportunidad de inserción laboral en este campo.

Por ser variada las competencias necesarias en este campo, se evidencio que la gama de profesionales que se encuentran laborando no son Psicólogos, por tal razón la formación de competencias profesionales es fundamental para aventajar a los demás profesionales con competencias similares.

En el *campo Alternativo*, debido a la diversidad de empresas, establecimientos o grupos que entraron en esta categoría, las oportunidades de inserción laboral que tiene el Psicólogo en este campo está directamente proporcional relacionadas con las competencias profesionales que posea y de la apertura que quieran brindarle las organizaciones sobre profesionales de otras áreas.

En general se evidencio una buena apertura para dicho Profesional cuando el sector evaluado fue un centro de cuidado de Adultos Mayores, una fundación alternativa donde las virtudes del Psicólogo son ya conocidas, pero en su mayoría las respuestas obtenidas evidencian un desconocimiento amplio de los aportes que puede aportar a la institución. En tal caso en general su competencia real siguen siendo profesionales de otras áreas con algunas competencias similares, como Ingenieros Comerciales.

Por último desglosaremos "*las necesidades de formación detectadas por las instituciones para los Psicólogos en el Ecuador*", se lo realizo individualmente de acuerdo al área estudiada, debido a las diferentes competencias específicas que requieren del Psicólogo.

En el *campo Educativo*, las necesidades o falencias de competencias específicas que debe tener el Psicólogo son las siguientes en orden de prioridad, de acuerdo a la tendencia provista por los profesionales encuestados:

En primer lugar se pronunciaron por la *Evaluación Individual* ya que representa el paso inicial y fundamental para determinar el estado físico, mental y emocional del estudiante para intervenciones futuras; la necesidad que le sucedió es la habilidad de *Retroalimentar o feedback* de los resultados obtenidos de las diferentes evaluaciones, entrevistas entre alumnos, docentes y padres, y así poder plantear la mejor forma de intervención. El tercer requerimiento fue la capacidad de *Analizar las necesidades del cliente* ya que el Psicólogo debe conocer cuáles son las necesidades que tiene el estudiante para mejorar su desempeño y desarrollo. Le sucedió el *Establecimiento de objetivos*, porque dentro de sus funciones está el proponer y delinear los principios y metas a conseguir como política del establecimiento. La última mas importante fue la *Evaluación situacional*, debido a que es vital realizar una evaluación apropiada sobre el momento vivido por el estudiante y poder determinar el método o plan de intervención del alumno.

Como se refleja en la tabulación de resultados las áreas que un Psicólogo debe poseer son las de intervención directa con los alumnos, además se pudo evidenciar que se le debe dar una preparación mínima en docencia, debido a que en muchos casos estos cumplen este rol, ya sea por costos o por falta de profesores en cualquier área.

En el sector de la *Salud Mental*, las competencias profesionales que mayoritariamente debe poseer el Psicólogo de acuerdo a la tendencia provista por los profesionales encuestados, son los siguientes:

En primer lugar resulto la *Evaluación Individual* ya que representa el paso inicial para determinar el estado físico, mental y emocional de la; la necesidad que le sucede en la tendencia es la habilidad que debe tener el Psicólogo en la *Elaboración de informes* claros y precisos porque de ellos dependerá los diagnósticos o terapias eficaces a seguirse en las personas tratadas. La competencia de *Proporcionar retroalimentación (feedback)* fue la tercera en aceptación, debido a que el Psicólogo debe saber nutrirse y nutrir de la información obtenida en pruebas, entrevistas a los

pacientes familiares, equipo multidisciplinario, etc. y contribuir con el tratamiento rápido y efectivo de las personas. La siguiente necesidad expresada fue la *Planificación de la intervención*, ya que de la manera como plantee el Psicólogo su estrategia de intervención de tratamiento, será el grado de eficacia en resolver los problemas que padecen las personas. La *Planificación de la valoración* es la última necesidad en la tendencia, como prioritaria en la lista de necesidades de este ámbito, por saber cómo valorar los resultados obtenidos de una intervención o tratamiento.

Las competencias específicas necesarias que se rebeló con el estudio que debe tener el Psicólogo son las que se refieren a la intervención directa, la forma como debe abordar, proceder y tratar a los clientes o pacientes. Además debe poseer un plan de actualización de conocimientos de especialización, ya que en la mayoría de casos no lo existe o no lo aprueban.

En el *ámbito Empresarial*, el estudio reflejo que las competencias específicas que necesita adquirir un Psicólogo son los siguientes en orden de prioridad, de acuerdo a la tendencia provista por los profesionales encuestados:

Como primer lugar esta la necesidad de *Analizar las necesidades del cliente* ya que el Psicólogo debe poseer la capacidad de saber que es lo que desean sus clientes ya sean internos o externos; la siguiente necesidad que tuvo mas aceptación es la de *Planificación de la intervención*, puesto que es de vital importancia que el Psicólogo sepa la manera de intervenir para alcanzar los objetivos propuestos anteriormente. La competencia que sigue en aprobación es la de *Establecimiento de objetivos*, al igual que la competencia anterior es uno de los pilares fundamentales en la vida de las empresas, es muy importante que nuestro profesional pueda poseer esta capacidad. La *Evaluación Individual*, fue otra de las competencias elegidas como importantes por los profesionales encuestados, ya que una de las funciones o rol del psicólogo es evaluar el estado físico, mental y emocional de toda persona que interviene directa o indirectamente en la empresa. Seguimos por ultimo de la *Evaluación de grupo*, porque la mayor parte de metas u objetivos son alcanzados como equipo, es decir en grupo, por lo tanto este debe tener el conocimiento para diagnosticar problemas o mejorar la productividad del grupo.

El resultado del estudio evidencio que las competencias necesarias que debe poseer el Psicólogo en este ámbito son las necesarias para manejar Recursos Humanos dentro de una organización. Dichas competencias son muy comunes en la formación de profesionales de otras carreras, por lo tanto es de vital importancia que el perfil del Psicólogo abarque un plus adicional y pueda brindar un mejor prospecto ante el mercado laboral.

En el *campo Alternativo*, las necesidades que se reflejaron como necesarias en este ámbito son muy variados y genéricos, van de acuerdo a la finalidad de cada una de las organizaciones encuestadas, en síntesis para este mundo laboral el Psicólogo debe poseer competencias profesionales generales con un grado mínimo de especialización en función del tipo de empresa en el que desea laborar.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones derivadas de este trabajo son las siguientes:

→ De acuerdo a los resultados obtenidos se puede apreciar en términos generales que el 97% de las instituciones en las cuales se aplicó el instrumento de investigación considera importante incorporar un psicólogo, además de tener bajo su dependencia al 69%, distribuyéndose los porcentajes de la siguiente manera:

100% en el área educativa, un 39% en el área empresarial, 40% en el área alternativa y 95% en el área mental.

→ Dentro de este alto porcentaje entre la necesidad e importancia institucionales con la pregunta ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?, ¿Por qué sí? Se mencionan las más trascendentales:

- El 62% del resultado global total considera que si *es fundamental para la institución.*
- El 54 % del resultado global total considera que si *mejora el rendimiento del personal.*
- El 55 % del resultado global total considera que si *ayuda a mantener la salud mental.*
- El 61 % del resultado global total considera que si *permite solucionar conflictos.*

→ Las competencias requeridas para el ejercicio de la profesión y las habilidades que tienen los psicólogos se ajustan para las diferentes áreas, desde el punto de vista de aquellas personas que contratan psicólogos, se puede afirmar que el perfil promedio ofrece lo que las instituciones requieren, a continuación se mencionan los siguientes:

- El 63% del resultado global total considera que es fundamental para el *análisis de necesidades que tiene el cliente.*

- El 55% del resultado global total considera que es fundamental para *establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos*.
  - El 64% del resultado global total considera que es fundamental para *proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado*.
- El 95% del resultado global total manifiesta que sólo el profesional psicólogo podría desempeñar las competencias descritas en el instrumento aplicado, seguido por orientadores con 75%, profesores 45% en el área educativa y 36% psiquiatras en el área de salud mental.
- Las funciones más importantes que requieren las instituciones de los Psicólogos, según el área son:
- Área Clínica

La orientación psicológica y el tratamiento de adultos, adolescentes, niños y familias, tareas de interconsulta y entrevistas de diagnóstico clínico, el conocimiento de modelos clásicos y la redacción de informes psicológicos.
  - Área Empresarial

Elaboración de análisis de puestos, llevar procesos de reclutamiento y selección de personal, el desarrollo de programas de capacitación y por disposiciones de ley, prevención de accidentes laborales.
  - Área Educativa

Detección temprana de problemas de aprendizaje en niños y adolescentes, la administración de baterías de test psicoeducacionales, la orientación psicológica a padres y docentes, las intervenciones psicopedagógicas y las tareas de orientación vocacional.

- Área Alternativa

Especialización de las diferentes áreas en geriatría, seguridad y salud ocupacional, psicología forense, además profesionales psicólogos que realicen diagnósticos y evaluaciones proyectivas y la adecuación de baterías de test según las necesidades institucionales.

Después de realizar el estudio podemos acotar las siguientes recomendaciones.

- Debe considerarse la formación académica del Psicólogo General, para que al momento de obtener su título de tercer nivel posea un conocimiento más especializado, es decir que domine una de las áreas evaluadas y permitirle que su inserción sea inmediata ya que el mercado laboral exige poseer conocimientos expertos en un área en particular.
- Exigir a las instancias pertinentes el cumplimiento de las normativas vigentes, especialmente sobre la contratación y presencia del Psicólogo en áreas como la Educativa y en algunos sectores del Área Clínica, donde todavía se visualizo operar centros y establecimientos sin el aporte de este profesional.
- Debería realizarse estudios en algunos campos relacionados con esta investigación como por ejemplo: ¿Cual es el numero de Psicólogos necesarios o existentes, versus la cantidad de estudiantes en los centros educativos del País?; ¿Cuáles son las condiciones en las que operan los centros para tratamientos de adiciones y si estos cumplen con las normas estipuladas por el Ministerio de Salud Publica?



## 8. BIBLIOGRAFIA

- Galarza, P., & Alvarado, J. (2011), Programa de Graduación. Universidad Técnica Particular de Loja, Loja.
- Constitución de la Republica, 2008, Sección Octava. Art. 33.
- Código del Trabajo, 2005, Art. 2. (Supl. 2005).
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2011, Julio), Boletín de Información Estadística # 125.
- Blanco, M., Cárdenas, M., Díaz, F., Martínez, A. (2000, Octubre). Naturaleza y propósito de la Organización. Monografía. Universidad José María Vargas, Caracas.
- Carrasco, Y., López, N., Noguera, J., Mora, M., Rodríguez, M., Silva, J. (2003, Enero). Las Organizaciones. Monografía. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.
- Aldana, G., & Ruiz, J. (2010, Enero-Junio). Centro de Investigación y Desarrollo [Versión Electrónica]. *Revista Teoría y Praxis Investigativa*, Volumen 5 - No. 1.
- Tobon, S. (2010, Enero-Junio). Centro de Investigación y Desarrollo [Versión Electrónica]. *Revista Teoría y Praxis Investigativa*, Volumen 5 - No. 1.
- Herrera, A., Restrepo, M., Uribe, A., López C. (2009). Perspectivas en Psicología [Versión Electrónica]. *Revistas Diversitas*, Vol. 5, No 2.
- Tejada, J., & Navío, A. (2007). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales, una mirada desde la formación [Versión Electrónica]. *Revista Iberoamericana de Educación*, ISSN 1681-5653.

- Pinilla, A. (2010, Junio). *Memorias, II Congreso Nacional de Investigación en Educación en Ciencias y Tecnología*. Asociación Colombiana para la investigación en Ciencias Y Tecnología EDUCyT. ISBN: 978-958-99491-1-5.
  
- Revista Consumer, (2002, Marzo). *Por qué y cuándo recurrir al Psicólogo*.  
Recibido \_\_\_\_\_ de  
<http://revista.consumer.es/web/es/20020301/pdf/interiormente.pdf>
  
- *Centro Documentación de Estudios y Oposiciones*. Inserción Ocupacional,  
Consultado Julio 16, 2011, de  
[https://www.serina.es/empresas/cede\\_muestra/310/TEMA%20MUESTRA.pdf](https://www.serina.es/empresas/cede_muestra/310/TEMA%20MUESTRA.pdf)
  
- *Técnico en Orientación e Inserción Laboral*. Recibido Agosto 1, 2011. De  
<http://cursoinsercionlaboral.jimdo.com/insercion-sociolaboral/>
  
- *Centro de Psicología Aaron Beck*. Portal Informativo. Consultado Julio 27,  
2011, de <http://www.cpaaronbeck.com/psicologos-granada/psicologo.html>
  
- *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Portal Informativo Facultad de  
Psicología, Consultado Julio 27, 2011, de  
<http://www.puce.edu.ec/index.php?pagina=facultad12>
  
- *Universidad Técnica Particular de Loja*. Portal Informativo Escuela Psicología  
Modalidad Presencial, Consultado Julio 27, 2011, de  
<http://utpl.edu.ec/academia/pregrado/area-socio-humanistica#presencial>
  
- *Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos – EUROPSY*. Portal  
Informativo. Consultado Junio 02, 2011, de  
<http://www.europsy.cop.es/index.php?page=competencias>
  
- *Red Profesional de Psicología*. Portal Informativo. Consultado Julio 28, 2011,  
de <http://www.red-psi.org/psicologo.php>
  
- *Universidad Nacional de Loja*. Portal Informativo Carrera de Psicología,  
Consultado Julio 27, 2011, de <http://www.unl.edu.ec/educativa/oferta->

academica/carreras-de-pregrado/carrera-de-psicologia-educativa-y-orientacion/

- Universidad de Talca. Guía al Alumno-Citas Bibliográficas Normas Básicas, Consultado Septiembre 27, 2011 de <http://biblioteca.otalca.cl/html/servicios/Citas%20bibliograficas/guia.pdf>
  
- Universidad de Puerto Rico. Guía a la Quinta Edición del Publication Manual of the American Psychological Association, Consultado Julio 30, 2011 de <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/index.php>

## 9. ANEXOS

### Anexo 1



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

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

#### En el área Educativa

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

INSTITUCIÓN	
FECHA	
CIUDAD	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	
DEPARTAMENTO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )      Pública ( )

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

SI	
NO	

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

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

Otro (indique):

---



---

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

Otro (indique):

---



---

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal "b" y el literal "c". C**

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
<b>DESARROLLO</b>					
7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
8. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u					

organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
<b>VALORACIÓN</b>					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

1. Profesores	
2. Orientadores	
3. Religiosos, Religiosas	
4. Consejeros	
5. Psicólogos	

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	

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

- a. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_
- b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## Anexo 2



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

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

#### En el área de Salud Mental

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

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

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

SI	
NO	

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

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

Otro (indique):

---



---

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

Otro (indique):

---



---

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

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					

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

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

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	

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

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

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

---



---



---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*

## Anexo 3



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

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

### En el área de Empresarial.

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

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

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

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

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

Porque Si	
1. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
2. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
4. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
5. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
7. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>
10. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
11. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

---



---

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

Otro (indique):

---



---

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

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas					

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

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

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	
5. Comunicadores	
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	
8. Otros	

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	

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

- a. **Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**
- b. **Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---



---



---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## Anexo 4



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

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

### En un Área Alternativa

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

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

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

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

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

Porque Si	
1. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
2. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
4. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
5. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
7. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>
10. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
11. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

---



---

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

Otro (indique):

---



---

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

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la					

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

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

**Indique el título del profesional:**

---

---

---

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

Si	
No	

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

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

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

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*

## MATRIZ DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS DE PARTICIPANTES

### SALUD MENTAL

INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
SAGRADO CORAZÓN	Quito, Vía Mitad del Mundo Manuel Córdova Galarza	022492055
NEURES	Quito, Manuel Camacho N39-211 y Gaspar de Villarroel	022241588
CENTRO DE ADICCIONES DANDO UNA MANO	Quito, Vía El Tingo Los Planetas y Cruz N0.5	022866588
MANANTIAL CENTRO DE REHABILITACIÓN DROGAS Y ALCOHOL	Quito, Calle la Luna y de Los Planetas Vía El Tingo	022850385
NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE	Quito, Av.10 de Agosto N.29-05	022521137
CLÍNICA DE NEUROCIENCIAS	Quito, Av.de los Granados E 614 y Av.Eloy Alfaro	022446620
PLAN DE VIDA	Quito, San Rafael Río Pastaza N0.2 y Av. Ilaío	022869435
FUNDACIÓN AUTISTAS	Av. De Las Palmeras 395 y Tulipanes	022985670
CENTRO URUS	Gregorio Munga N39-55 y Portete	023520134
NEUROMEDICENTER	Germán Alemán E12-43 y Juan Ramírez	022376554
CENTRO DE RECUPERACION AMIGOS	Guayaquil, Cda. Puerta del Sol Km 8½ vía a la costa (atrás de la toma de agua de Puerto Azul).	042872128
FUNDACION DESPERTAD - SERVICIO DE TRATAMIENTO RESIDENCIAL	Guayaquil, La 23 entre Febres Cordero y Capitan Najera	042387103/042474665
UNIDAD ESTATAL DE TRATAMIENTO AMBULATORIO Y RESIDENCIAL DEL CONSEP	Guayaquil, Urdesa Central, Alianza 1006 y Jiguas	042611211
FUNDACION SALESIANA PADRE ANTONIO AMADOR POR LOS CHICOS DE LA CALLE	Guayaquil, Clda La Garzota, Ave. Hermano Miguel entre Eloy Velazquez y Camilo Nevarez	042270627/042248932
CENTRO DE EVALUACION MEDICA DE LA DIRECCION DE AVIACION CIVIL DEL LITORAL	Guayaquil, Av De las Américas y J Alavedra Tama	042283893
CASA DE REPOSO ALCOHOLISMO Y DROGADICCION "MONTE PARAISO" - HOMBRES	Guayaquil, Clda. El Paraiso Ave. Ciruelos L-29 y el Bosque	042208752
CENTRO DE TRATAMIENTO PARA ADICCIONES "CENTRADI"	Guayaquil, Clda. Alborada 13va Etapa Mz 25 V6	042278727
CENTRO NORTE DE PROTECCION DE DERECHOS DEL INFA-MIESS	Guayaquil, Km 4 1/2 Av, del Bombero, frente a la Ciudadela Los Ceibos	042204620
CENTRO DE REHABILITACION "RECUPERANDO LA VIDA"	Puyo, Ceslao Marín y Cueva de los Tayos-Barrio Las Palmas	032884593
SECCION DE SALUD MENTAL DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	Guayaquil, Panamá 300 y Padre Aguirre	042304165/042303160
HOSPITAL VOZANDES DEL ORIENTE	Shell-Mera, Asunción Cueva #2-06	032795171/032795172
CENTRO DE REHABILITACION "PARAISO DE DIOS"	Duran, Km 7.5 Vía Durán Tambo-Finca Deli	086398450/042862372

### EMPRESAS

INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
PRONACA	Quito, De los Naranjos y los Granados	022263651
CONELEC	Quito, Av. Naciones Unidas E771 y los Shyris	022268744
PRODUBANCO	Quito, Av. Amazonas y Japón	022999000
IEPI INSTITUTO DE PROPIEDAD INTELECTUAL	Quito, Av. República 396 y Diego de Almagro. Edif. Forum 300	022508000 ext 240
CNPC INTERNATIONAL AMAZON LTD	Quito, Av. República del Salvador y Portugal Edif.Twin Towers PH	022453999
GRUPO SYNERGY ECUADOR	Quito, Av. Amazonas N44-105 y Río Coca, Ed. Eteco, piso 2	023964600
ANDESSPIRULINA	Quito, Pintag Corralpamba vía hacienda San Agustín S/N	022383319
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	Quito, Calle Páez 655 y Ramírez	022909333
BANCO PROMÉRICA	Quito, Amazonas y Colón Edif. España	022504030
BANCO SOLIDARIO	Quito, Av Amazonas 3887 y Corea Edificio Banco Solidario	022260260
ASOCIACIÓN DE BANCOS PRIVADOS	Quito, Av. República del Salvador N35-204 y Suecia Edif. Delta Piso 7	022466670
CORPORACIÓN FAVORITA C.A	Quito, Av. General Enríquez 900 Sangolquí	022996500
GRUPO HANASKA	Quito, Av. Isaac Albeniz E3-78	023970900
DINERS CLUB	Quito, Av. Amazonas N45-45 y Pereira	022981300
ÓTECEL	Quito, Av. República y Pradera	022227700
CELEC EP	Quito, Av. 6 de Diciembre N26-235 y Orellana	022226783
DFEcuador S.A.	Guayaquil, Aeropuerto Int J.J. Olmedo/ Planta Baja	042169025
EMSA Servisair	Guayaquil, Aeropuerto Int Jose J. Olmedo, Ave. Las Americas s/n junto al Centro de Convenciones Simon Bolivar	042169033
M-I SWACO	Quito, Irlanda E 10-16 y Rep del Salvador Edif. Torre XXI piso 1	022255104
TAME AIJO	Guayaquil, Aeropuerto Int Jose J. Olmedo, Terminal de Pasajeros 3er piso	042169150
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CASCALES/DPTO DE RRHH	El Dorado de Cascales, cantón Cascales, provincia de Sucumbios, Av. Quito, entre Azuay y Bolívar	062800027
GESTION DE RRHH DEL SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL DEL TENA	Tena, Km 1 1/2 via Tena-Archidona	062886544/062887610
JEFATURA DE PERSONAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MERA	Mera, Ave. Francisco Salvador Moran y Velasco Ibarra	032790141/032790135

### EDUCATIVAS

INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	Quito, Los Laureles N0. 46-02 y las Gardenias	022433945
COLEGIO BEQUEREL	Quito, Tulipanes E12-50 y De los Rosales	022257896
COLEGIO ISAAC NEWTON	Quito, Guayabos N50-120 y los Alamos	022414173
COLEGIO MARISTA	Quito, De las Gardenias E12-100 y Av. De la	022468161
COLEGIO ECUATORIANO ESPAÑOL AMERICA LATINA	Quito, De los Rosales y de los Tulipanes	022463131
COLEGIO UNIVERSITARIO ODILO AGUILAR	Quito, Bolivia Eustorgia Salgado Sector Miraflores Ciudadela Universitaria	022503878
COLEGIO MARIE CLARAC	Quito, TUMBACO: La buena Esperanza Calle Juan Montalvo 255 y De Los Ángeles junto a la ciclovía	022376554
COLEGIO RUMANIA	Quito, Carcelen Alto Supermanzana H Calle Abel Mendez	022472996
COLEGIO INMACULADA	Quito, Av. González Suárez y San Ignacio	022221561
COLEGIO PARTICULAR JAQUES PHILIPPE BINET	Quito, Capelo Mariana de Jesus y Ana de Alfaro	022860909
COLEGIO MANUELA CAÑIZARES	Quito, Av. 6 de Diciembre 1764 y Foch	022230271/022565781
COLEGIO SEK DE LOS VALLES	Quito, Calle León Febres Cordero y de los Rosales San Juan de Cumbayá	022896650
LICEO INTERNACIONAL	Quito, De las Amapolas E15-268 y De Las Malvas, Monteserrín	022446975/022446976
UNIDAD EDUCATIVA LICEO GREGORIANO	Cdla. IETEL Mz. 31 solares 1,2,3 y 12 Av. Hermano Miguel	042270084
COLEGIO FISCAL CLEMENTE YEROVI INDABURI	Guayaquil, Sauces 2, Centro Comunal Frente a Sauces 7/areas de canchas deportivas	042234150
UNIDAD EDUCATIVA DE LA ASUNCION	Guayaquil, Km 5.5 Vía Daule	042259658
COLEGIO PARTICULAR MIXTO NOBEL	GUAYAQUIL, Km. 8½ vía a la Costa. Coop. Puerta del Sol	042872694
COLEGIO FISCAL JORGE YCAZA	Shell-Mera, Ave. Padre Luis Jácome	032790226
COLEGIO TECNICO PROVINCIA DE PASTAZA	Puyo, Vicente Rocafuerte, Barrio Cumandá	032885382
UNIDAD EDUCATIVA EL CENACOLO	Guayaquil, Ave. El Cenaculo Km 14.5 vía a Daule	042893668
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CASCALES/DPTO DE RRHH	El Dorado de Cascales, cantón Cascales, provincia de Sucumbíos, Av. Quito, entre Azuay y Bolívar	062800027
GESTION DE RRHH DEL SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL DEL TENA	Tena, Km 1 1/2 vía Tena-Archidona	062886544/062887610
JEFATURA DE PERSONAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MERA	Mera, Ave. Francisco Salvador Moran y Velasco Ibarra	032790141/032790135

### ALTERNATIVOS

INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
FUNDACIÓN CRISTIANA COVE	Quito, Portugal E12-221 y Eloy Alfaro	023330653
FUNDACIÓN SU CAMBIO POR EL CAMBIO	Quito, Av. Amazonas y Japón Piso 7	022999000 EXT. 2739
FUNDACIÓN MANANTIAL DE VIDA	Quito, Calle Pedro Bassan N36-137 y Mañosca	026008498
FUNDACIÓN SAN LEONARDO MURIALDO "SAN RAFAEL"	Quito, Av. Rumiñahui e Isla Genovesa S/N	022860181
SMILING GAMES	Quito, Av. América N 35-145 y Mañosca Diagonal a la Plaza de las Américas	022250518/022435861
EL HOGAR LA ESPERANZA No. 2	Guayaquil, Samanes 5-Calle 21 NE	042212189/042215007
DEPARTAMENTO DE TURISMO DEL GADS DE MERA	Mera, Ave. Francisco Salvador Moran y Vann Shoote	032790273
PATRONATO MUNICIPAL DE CASCALES	El Dorado de Cascales, cantón Cascales, provincia de Sucumbíos, Av. Quito y Bolívar	097641313
CONCEJO CANTONAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA D CASCALES	El Dorado de Cascales, cantón Cascales, provincia de Sucumbíos, Calle Leopoldo Lucero entre Azuay y Bolívar	088231846
SERVICIO CONTRA INCENDIO DEL AEROPUERTO INT JOSE J DE OLMEDO	Guayaquil, Aeropuerto Int. Jose J de Olmedo Ave. Pedro Menendez	042169169 ext 1131

**FOTOS**

DINERS CLUB



PRODUBANCO



BANCO SOLIDARIO



CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE





## **CERTIFICACIONES**