



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE PSICOLOGIA

**IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS
REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS AMBITOS DE SALUD
MENTAL, EMPRESARIAL Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR, DURANTE EL AÑO
2011.**

**Investigación Previa a la
Obtención del título de
Licenciada en Psicología**

Autora: Gretty Ximena Silva Villavicencio

Director de Tesis: Lic. Julio César Alvarado Chamba

Tutor/a de Tesis: Mgs. Carmen Sánchez L.

Centro Universitario: Santo Domingo de los Colorados

Santo Domingo de los Tsáchilas Ò Ecuador

Año 2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Carmen Sánchez L.

TUTORA DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

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

Mgs. Carmen Sánchez L.

Loja, Octubre del 2011

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

%o, GRETTY XIMENA SILVA VILLAVIENCIO, declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad 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+

GRETTY X. SILVA VILLAVIENCIO

CC: 1711521920

AUTORÍA

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

GRETTY X. SILVA VILLAVICENCIO

CC: 1711521920

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi DIOS, por su ayuda en los momentos difíciles.

A mi esposo Paúl, por su gran amor y apoyo incondicional

A mis hijas Samantha, Tabatha y Ariana Bustos Silva, a quienes amo y espero que este trabajo les sirva de ejemplo en sus vidas.

A mi querido padre, Wady Silva, que ha sido siempre un hombre formidable, que me ha brindado cuidados, amor y comprensión, quien con sus sabios consejos orientó mis pasos por el camino recto de la vida, convirtiéndose en la columna vertebral de mi existencia.

A mi querida madre Chelita Villavicencio, por su grandeza y amor, quien me dio de niña sus cuidados y de mujer su fortaleza, añoro que mis logros te colmen de dicha y orgullo, pues para mí la gloria más grande es ser tu hija.

A la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), a la Tutora de Tesis Mgs. Carmen Sánchez y todo el personal docente de UTPL de quienes he recibido el conocimiento necesario para cumplir una de las metas trazadas en mi vida.

Gretty

DEDICATORIA

A Dios nuestro Señor, por sus dádivas gloriosas. A Él, toda la gloria y honra; Quién me ha dado la inteligencia y sabiduría.

A mi adorado esposo Paúl Bustos, quien nunca perdió la fe en mí y a nuestras princesas: Samantha, Tabatha y Arianna Bustos Silva, quienes han sido mi inspiración y mi fuerza para culminar con mi carrera.

A mis amados padres, por hacer de mí una mujer de principios firmes, y de objetivos claros.

Gretty

INDICE GENERAL

PORTADAi

CERTIFICACIÓN..... ii

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS..... .iii

AUTORÍA..... .iv

AGRADECIMIENTO..... v

DEDICATORÍA..... .vi

ÍNDICE..... .viii

RESUMEN... 1

INTRODUCCIÓN..... . 2-5

MARCO TEÓRICO..... . 6

CAPÍTULO I: EL TRABAJO..... . 6

1.1 Visión Social y Económica..... .6-8

1.2 La inserción laboral..... .8-9

1.3 La organización..... .9-10

1.4 Tipos de organización..... 10

1.4.1 Organización formal..... 10

1.4.2 Organización lineal..... .10

1.4.2.1 Autoridad lineal y única..... .11

1.4.2.2 Líneas formales de comunicación..... .11

1.4.2.3 Centralización de las decisiones..... .11

1.4.2.4 Construcción de organización interna..... .11

1.4.3 La organización funcional..... .11

1.4.3.1 Autoridad funcional o dividida..... .12

1.4.3.2 Línea directa de comunicación..... .12

1.4.3.3 Descentralización de las decisiones..... .12

1.4.3.4 Énfasis en la especialización..... .12

1.4.4 Comités..... .12-13

CAPÍTULO II: LAS COMPETENCIAS..... .13

2.1 Qué son las competencias..... .13

2.2 Las competencias en la organización..... .14-15

2.3 Tipos de competencias..... .15

2.3.1 Competencias básicas..... .15-16

2.3.2 Competencias ciudadanas..... .16-17

2.3.3 Competencias laborales..... .17

2.4 La Gestión por competencias	17-18
2.4.1 Modelo conductista	.18
2.4.2 Modelo funcionalista	...18
2.4.3 Modelo constructivista19
CAPÍTULO III: EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES	
	..19
3.1 El Psicólogo	..19-20
3.2 Su formación académica (clínica, educativa y organizacional)20
3.2.1 Psicología educativa	.20-21
3.2.2 Psicología organizacional	..21
3.3 Competencias adquiridas académicamente	..22
3.3.1 Psicología clínica22
3.3.2 Psicología educativa22-23
3.3.3 Psicología organizacional	..23
3.4 Nichos laborales: Actuales y nuevos23-24
4. METODOLOGÍA	...25-27
5. RESULTADOS OBTENIDOS	28-139
6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	.140-147
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	.148-150
8. BIBLIOGRAFÍA	.151. 153
9. ANEXOS154

1. RESUMEN

En este estudio descriptivo se analiza ¿qué nuevas competencias necesita desempeñar el psicólogo para su inserción laboral?, que capacidades debe adquirir para su desempeño en los campos: clínico, empresarial y educativo, adicionalmente se investiga que nichos laborales están siendo ocupados por personas de otros perfiles y cuáles son las nuevas opciones laborales para los psicólogos.

La encuesta fue estructurada en cuatro secciones, así: 1. Datos de empresa entrevistada, y si considera o no importante contratar un psicólogo dentro de la institución. 2. Calificar la necesidad o no del desempeño de la especificación de objetivos, evaluación, desarrollo, intervención, valoración y comunicación dentro de sus instituciones. 3. Que profesional cree que podría cumplir con las competencias señaladas dentro de la institución. 4. Existe o tiene algún psicólogo trabajando en la institución.

De los resultados obtenidos en esta investigación se concluye, que las empresas públicas y privadas, hospitales y colegios entrevistados, consideran necesario contar con un psicólogo especialmente en el área de Recursos Humanos, con el fin de fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, así como proponer y desarrollar estrategias para incrementar el espíritu de trabajo en equipo, implantar mejores procedimientos de selección, colocación, capacitación, promoción retención del personal, etc. para alcanzar los objetivos trazados por la institución. En el área educativa se observa la necesidad de contar con un profesional de la psicología que desarrolle estrategias para potencializar las capacidades de los alumnos y mejorar la relación alumnos . docentes generando un ambiente óptimo para el buen desarrollo del plan educativo planteado al inicio del año escolar.

Entonces la tarea principal del psicólogo es desarrollar y potencializar el capital humano para contribuir al desarrollo organizacional, con una visión holística que le permita, relacionar las estrategias empresariales con el desempeño y las acciones de las personas.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad de estudios a distancia y a través de la escuela de psicología, plantea el programa de graduación **Identificación de competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: clínico, empresarial y educativo, en el Ecuador, durante el año 2011**.

La inserción laboral, es una de las preocupaciones que tienen quienes están culminando sus estudios profesionales, lo que se pretende con esta investigación, es analizar el ajuste entre las competencias que debe poseer el psicólogo y las necesidades que deben atenderse en las áreas de: salud, empresarial y educativo tomando en cuenta que, en la actualidad se define al psicólogo como un profesional que ayuda a sus clientes a entender y resolver problemas aplicando teorías y métodos psicológicos.

Según (Levy-Leboyer, 1997) el incremento en las tasas de desempleo están relacionadas con el aumento de personas capacitadas para determinados puestos de trabajo y con la disminución del empleo a nivel mundial. Esto deriva en el aumento constante de estándares para contratar profesionales, a quienes se les exige competencias altamente especializadas. Según avanza la tecnología, tienden a extinguirse los puestos de trabajo más simples y rutinarios y comienzan a proliferar aquellos con tareas más complejas para los cuales es necesario contar con personal altamente entrenado (Gottfredson, 1997; Zalaquett & Turnes, 1997). Lo que explicaría la tasa de desempleo en nuestro país que se encuentra en el 6.36% (Banco Central del Ecuador, junio 2011). Esta tendencia es particularmente importante en la psicología, ya que la alta presión del mercado lleva a que se desarrollen nuevas actuaciones e intervenciones profesionales en diversas áreas, siendo necesaria una formación y una especialización específica del psicólogo en cada área de intervención (Santolaya Ochando, 2003).

Hasenfeld (2002) insistió en el análisis de las necesidades de los recursos humanos capaces de satisfacer las demandas del entramado social. Brown (1996), ha señalado reiteradamente la falta de estudios empíricos serios con respecto al tema de las necesidades profesionales y su relación con el entrenamiento y selección de recursos humanos capacitados.

Según un informe presentado por la Asociación de Unidades Académicas de Psicología (AUAPSI) la imagen que las personas tienen del psicólogo es la de un profesional con destrezas y competencias genéricas, primando la formación académica relacionada con la psicología clínica, en desmedro de otras orientaciones y especialidades. Los planes de estudio de la carrera en términos generales tienen como carencia básica la desconexión entre la teoría y la práctica profesional. Estas carreras se han desarrollado aisladas de los organismos y lugares donde se practica la psicología como profesión.

En los campos de actuación del psicólogo en nuestro país, de acuerdo a las mallas curriculares de las diferentes universidades, el modelo profesional plantea que al concluir esta carrera, el psicólogo debe ser capaz de desarrollarse en los ámbitos tradicionales y conocidos dentro de las áreas de Salud Mental, Empresarial y Educativa. Sin embargo el nuevo entorno de los negocios, los acelerados cambios, la innovación tecnológica, la mejora continua, la alta competitividad en el mercado nacional y global, la nueva fuerza de trabajado basado en el talento, son algunos de los escenarios globales donde se mueve el mundo moderno.

Como consecuencia muchas empresas no solamente entienden que es necesario renovarse, incorporar tecnología y rediseñar los procesos de trabajo orientados a optimizar la calidad y los precios; sino que también entienden que es necesario reenfocar al factor humano como activo fundamental y verdadero artífice del progreso; aspecto que ha permitido generar nuevos nichos laborales para los psicólogos, por lo tanto las universidades, deben preocuparse por mejorar las mallas curriculares de tal manera que formen profesionales versátiles y capaces de adaptarse a las necesidades actuales de las diferentes empresas como son las clínicas, hospitales, empresas de productos o servicios, colegios e instituciones públicas, donde sin lugar a duda el activo más importante, es el empleado.

Es importante mencionar que la principal función del psicólogo en cualquiera de los nichos laborales en los que se pueda desenvolver, es optimizar el recurso humano como principal actor en el desarrollo y progreso de un país, y potencializar el talento del mismo para alcanzar la satisfacción por el cumplimiento de las metas personales. Como decía **Sócrates** «no puedo enseñarles nada; solo puedo ayudarles a buscar el conocimiento dentro de ustedes mismos, lo cual es mucho mejor que traspasarles mi poca sabiduría».

Para la Universidad Técnica Particular de Loja y para nosotros como estudiantes de esta prestigiosa Institución, es muy importante conocer los nuevos nichos laborales y qué competencias debe adquirir el psicólogo para ubicarse en el mercado laboral. Esto va enfocado hacia los siguientes propósitos:

1. Identificar las necesidades de las organizaciones para los psicólogos en cuanto a sus competencias profesionales.
2. Conocer la visión de las organizaciones con respecto a la psicología, su campo laboral actual, y su demanda.

Por lo tanto, esta investigación busca identificar los nichos laborales en los que se pueden desenvolver los nuevos profesionales de psicología, así como también potenciar las competencias de los profesionales para que se encuentren entre las mejores opciones en el mercado laboral del Ecuador, esto nos conduce a trabajar lo que es característico de cada una de las áreas (clínica, educativa y empresarial), y analizar el aprendizaje que implica volverse capaz de involucrarse en nuevas actividades, ejecutar nuevas tareas, funciones y dominar nuevas comprensiones de lo que significa ser un profesional de la psicología que labora en una institución determinada, buscando un ajuste entre competencias y las necesidades de perfiles profesionales para la atención de necesidades concretas de la comunidad.

Adicionalmente, tenemos la certeza de que la investigación realizada, permitirá a la Universidad Técnica Particular de Loja, obtener la información para continuar preparando profesionales competentes, que aportaran su profesionalismo para el desarrollo de nuestro país.

Con la experiencia personal en esta investigación de campo, se entrevistó a 35 instituciones divididas en 10 clínicas y hospitales, 10 empresa de productos o servicios, 10 colegios y 5 alternativas (empresas de seguridad e instituciones públicas) cubriendo el 100% de las empresas requeridas, se contó con la colaboración de los representantes de cada una de ellas, que facilitaron la información solicitada en la entrevista, de manera que se pudo recabar la información para los objetivos planteados en esta investigación.

3. MARCO TEÓRICO

El marco teórico de esta investigación se constituye en base a los aportes de las distintas fuentes de información. Para el desarrollo de esta investigación nos enfocaremos en los principales temas que están relacionados con la temática de esta tesis **IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS ÁMBITOS: CLÍNICO, EMPRESARIAL Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR+**

CAPÍTULO I: EL TRABAJO

1.1 Visión social y económica del trabajo

El trabajo en nuestro país se ha visto afectado por los severos infartos económicos y políticos que hemos sufrido en las dos últimas décadas, dejando como resultado, reducción de plazas de trabajo, tanto que de acuerdo a los datos obtenidos en el Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE), la pobreza en nuestro país, entendida como la negación de las oportunidades y opciones básicas para el desarrollo humano (PNUD 1997), ha alcanzado niveles alarmantes colocando al Ecuador en el grupo de países más pobres de América Latina. En el país la medición más reciente de necesidades básicas insatisfechas (NBI) corresponden al período 1995 -1999 y provienen de las **Encuestas de condiciones de vida+** compiladas por el INEC, según los cifras obtenidas más de la mitad de la población ecuatoriana no tiene satisfecha una o más necesidades básicas (educación, salud, nutrición, vivienda, servicios urbanos, oportunidades de empleo). En 1999, la población con NBI era elevada casi 4 de cada 10 residentes urbanos sufrían de privaciones, en las áreas rurales la proporción era el doble, en todo el país la población en situación de pobreza medida según NBI era del 53%.

De acuerdo a lo citado en la Revista Gestión (2003), por Mauricio León Guzmán, Investigador de SIISE, las estrategias de política en el Ecuador han tendido a subordinarse a la política económica; en los años setentas el Estado, como promotor y actor principal del desarrollo económico, asumió también un importante papel redistributivo, en la década del ochenta la política social fue concebida principalmente como un mecanismo de compensación de los costos sociales del ajuste económico e implicó la disminución del protagonismo del Estado. En los noventas, la tendencia, ha sido implementar programas focalizados y compartir responsabilidades con la sociedad civil. Durante la última década, se observan intensiones y

propuestas para cambiar el modelo en la gestión de la política social, principalmente en la línea de disminuir la intervención directa del gobierno central y trasladar la ejecución de los programas que tradicionalmente llevaron los ministerios a entidades seccionales o a entidades privadas pero con participación popular.

De acuerdo al Informe Social 2003 del Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador, enviado al entonces Presidente Ing. Lucio Gutiérrez, en el país se han producido importantes cambios en la estructura laboral durante la década de 1990. Además del proceso de apertura de la economía ecuatoriana y de la liberalización comercial y financiera, en el período se implementan profundas transformaciones institucionales y reformas legales que también impactan en el mundo del trabajo. Entre los cambios institucionales más importantes se encuentran el proceso de flexibilización, la generación de mecanismos institucionales para la fijación de los salarios y la estrategia de reducción del Estado.

Según las fuentes analizadas correspondientes a los censos de población y de vivienda de 1990 y del 2001, hubo una recuperación de los ingresos laborales en términos reales, sin embargo se observa un comportamiento cíclico con una caída a inicios de la década, una recuperación hasta mediados de la década y nuevamente una caída en los años de crisis 1998 . 1999 y, finalmente, una recuperación en los primeros años del milenio. Dicho comportamiento muestra diferencias importantes cuando se analiza la evolución de los ingresos laborales reales de los trabajadores con nivel de instrucción superior tiene una mayor recuperación en sus ingresos, seguidos por los trabajadores con nivel secundario, no así con los ingresos laborales de los trabajadores con nivel primario y menos que no tienen ninguna recuperación y en algunos casos disminuye. Lo que explica la brecha de ingresos laborales entre trabajadores calificados y no calificados.

Con lo citado anteriormente, se puede apreciar el desarrollo paulatino que ha tenido el Ecuador en las tres últimas décadas, donde se dieron los principales pasos para permitir el ingreso de sectores marginados al desarrollo del nuestro país, sin embargo de ello, falta mucho camino por recorrer para lograr la equidad y la igualdad en nuestro país.

1.2 La inserción laboral

La inserción laboral es un hecho relevante para el individuo, supone el encuentro real con el trabajo y la organización, un cambio de rol y de pertenencia grupal y nuevas experiencias para la subjetividad, puesto que constituye una de las transiciones más importantes en la vida de un individuo.

Según Mauricio León, el 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad; es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven, el acceso de este importante grupo al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo, situación que se agrava por un contexto de demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de la relaciones laborales (Vos y León 2001; Weller 2004). Estas problemáticas que afectan a este sector no han merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas relacionadas con las políticas de empleo y mercado laboral. La debilidad de nuestras instituciones y la falta de coordinación entre ellas contribuyen a la falta de políticas, programas y proyectos dirigidos a este segmento de la población.

En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciado por CEPAL y GTZ, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo, basándose en el diagnóstico cualitativo y cuantitativo realizado por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los jóvenes donde se destacan los siguientes aspectos:

- ✓ Los jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios, agravándose por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país.
- ✓ Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- ✓ Una buena parte de los jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.
- ✓ La educación está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.

- ✓ La ausencia o poca experiencia laboral de los jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- ✓ La demanda de calificación y experiencias que realizan los empresarios a los jóvenes son exigentes.
- ✓ Los jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y tienen presente que deben actualizarse permanentemente.
- ✓ No hay muchas oportunidades para ganar experiencia laboral.
- ✓ En la búsqueda de empleo priman los contactos o ~~palancas~~ ^{palancas}.
- ✓ Los jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral.
- ✓ Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, pobres y minorías sexuales.
- ✓ Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajo, dirigidas a la juventud.

1.3 La organización

Según Agustín Reyes Ponce, la organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

Para Isaac Guzmán Valdivia, la organización es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue.

Se puede entonces concluir, que la organización es un conjunto de elementos, compuestos por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que todas las áreas involucradas en esta, logren los objetivos trazados, los cuales puede ser de lucro o no.

1.4 Tipos de organización

1.4.1 Organización formal

La organización formal, es un sistema de tareas bien determinadas, cada una de estas tiene en si un nivel específico de autoridad, responsabilidad y deber de rendir cuentas, esta organización facilita la determinación de objetivos y políticas, es una forma de organización fija y predecible, lo que permite a la empresa anticipar sus futuros logros.

1.4.2 Organización lineal

Se originó con los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de la era medieval; es muy simple y de conformación piramidal, donde cada jefe recibe y transmite todo lo que sucede en su área, cada vez que las líneas de comunicación son rígidamente establecidas. Tiene una organización básica o primaria y forma un fundamento de la organización. Se caracteriza por:

1.4.2.1 Autoridad lineal y única: Es la autoridad del superior sobre los subordinados. Cada subordinado se reporta solamente a su superior, tiene un solo jefe y no recibe órdenes de ningún tipo.

1.4.2.2 Líneas formales de comunicación: La comunicación se establece a través de las líneas existentes en el organigrama. Cada superior centraliza las comunicaciones en línea ascendente de los subordinados.

1.4.2.3 Centralización de las decisiones: Su característica es el desdoblamiento y convergencia de la autoridad suprema que centraliza todas las decisiones y controla la organización.

1.4.2.4 Construcción de la organización interna: Los principales objetivos de la organización son: desarrollo, estabilidad e interacción, esta última es la provisión de medios para que sus miembros se asocien, recíprocamente en actividades que hacen a la organización.

1.4.3 La organización funcional

El principio fundamental es el Staff, este tipo de organización se sustituyó en la organización lineal por la funcional en la que cada operario pasa a reportar, no sólo a su jefe superior, sino a varios, pero cada uno en su especialidad. Las características principales de la organización funcional son:

1.4.3.1 Autoridad funcional o dividida: Esta se basa en la especialización, es autoridad de conocimiento y se expande a toda la organización.

1.4.3.2. Línea directa de comunicación: Las comunicaciones son efectuadas directamente sin necesidad de intermediarios.

1.4.3.3 Descentralización de las decisiones: No es la jerarquía sino la especialidad quien promueve las decisiones.

1.4.3.4 Énfasis en la especialización: Cada órgano o cargo contribuye con su especialidad a la organización.

1.4.4 Comités

El comité es un grupo de personas con autoridad de línea y staff, a las cuales se les entrega un asunto para su estudio. Esta característica diferencia el comité de otros órganos de la administración. Existen diferentes clases de comités los que hacen

funciones administrativas, los que realizan funciones técnicas, y los que realizan el estudio de problemas y aquellos que proveen recomendaciones.

Las características principales son:

- ✓ El comité no es un órgano de la estructura organizacionales.
- ✓ Los comités puede ser formales, informales, temporales o permanentes.
- ✓ Formales, cuando forman parte de la estructura de la empresa, con deberes y autoridad específicamente delegadas.
- ✓ Informales, cuando se organiza por una persona que sea un estudio o decisión sobre algún problema especial.
- ✓ Temporales, cuando se realiza el estudio de algún problema en especial por un tiempo relativamente corto.
- ✓ Permanentes, por lo general los comités formales son permanentes.

CAPÍTULO II: LAS COMPETENCIAS

2 Que son las competencias

Según McClelland, (1973) las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que "realmente causa un rendimiento superior en el trabajo" y no "a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén con el rendimiento en el trabajo".

Mientras que para Bunk G:P: (1994) posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesario para ejercer una profesión, pueden resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional, así como en la organización del trabajo.

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada, no solo teniendo en cuenta el aspecto cognitivo, si no, también el emocional.

Existen dos tipos básicos de saberes (Pozo 1996): Un conocimiento de tipo declarativo que está relacionada con el saber acerca de la realidad y de las cosas y otro tipo de conocimiento procedimental, vinculado con el hacer y con el ejercicio de destrezas y habilidades para resolver determinados problemas. El ejercicio de una profesión requiere la integración de ambos tipos de conocimientos.

2.1 Las competencias en la organización

La competencia laboral, se ha constituido como un marco de referencia para la administración y el desarrollo del personal en las organizaciones modernas, en las que el proceso de adaptarse y adelantarse a los cambios del entorno se presenta como un factor determinante y una condición que marca el crecimiento y desarrollo de las organizaciones que buscan el éxito. La gestión por competencias está inmersa en las teorías de motivación, buscando explicar el desempeño laboral exitoso; fusionándose con la gestión de recursos humanos.

Las competencias de las personas en su interacción con los puestos de trabajo, el ambiente laboral y la cultura organizacional, surge con el sesgo del paradigma y con la impronta del pragmatismo, tomando fuerza en la práctica empresarial a partir de 1990.

La gestión por competencia constituye un elemento importante para el buen funcionamiento de la empresa, ya que este aporta innumerables ventajas, que condicionan al correcto desempeño de los recursos humanos a partir de la administración de sus competencias por parte de los directivos capacitados.

Según Cabezas, 2006, se puede destacar:

- ✓ La posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán a la productividad.
- ✓ El desarrollo de equipos que posean las competencias necesarias para su área específica de trabajo.
- ✓ La identificación de los puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garantizan los resultados.
- ✓ La Gerencia por Competencia se basa en objetivos medibles, cuantificable es y con posibilidad de observación directa.

- ✓ El aumento de la productividad y la optimización de los resultados.
- ✓ La concientización de los equipos para que asuman la co-responsabilidad de su autodesarrollo. Tornándose un proceso de ganar - ganar, desde el momento en que las expectativas de todos están atendidas.
- ✓ La alineación del aporte humano a las necesidades estratégicas de los negocios, la administración eficiente de los activos intelectuales centrado en los individuos.
- ✓ La sustitución urgente de las descripciones del cargo como eje de la gestión de los recursos humanos.
- ✓ La evaluación del desempeño.
- ✓ La compensación justa con base en el aporte al valor agregado.
- ✓ La eliminación de la e improductiva práctica del adiestramiento tradicional.

2.3 Tipos de competencias

Las competencias se van adquiriendo en el proceso formativo del individuo, y estas a su vez, se van integrando al sistema cultural de la sociedad que cada día se vuelve más exigente, en lo que respecta a las habilidades y capacidades del hombre para cubrir las necesidades laborales. Existen tres tipos de capacidades, estas son:

2.3.1 Competencias básicas

Están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social.

Las competencias básicas en matemáticas se relacionan con el ñel saber hacer en el contexto matemático, que no es otra cosa que el uso que el estudiantes hace de la matemática para comprender, utilizar, aplicar y comunicar conceptos y procedimientos matemáticos+

La competencia comunicativa o de uso del lenguaje, se refiere al uso del lenguaje para acceder a la comprensión y a la producción de diferentes tipos de textos; es decir, a la manera como el estudiante emplea su lenguaje en los procesos de negociación del sentido.

En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo entienda instrucciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información registrada en cuadros y gráficos, analice problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas.

2.3.2 Competencias ciudadanas

Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región, están referidas a la capacidad de ejercer la ciudadanía y de actuar con base en los principios concertados por una sociedad y validados universalmente. Además de relacionarse con la actuación de un individuo, las competencias ciudadanas implican la capacidad para efectuar juicios morales, conocer el funcionamiento del Estado y comportarse e interactuar con otros y consigo mismo.

El desarrollo de estas competencias permite que los estudiantes participen activamente no sólo en la institución educativa, sino también en la esfera pública y en las organizaciones a las que se vincules, para promover intereses colectivos, defender derechos y cumplir deberes como ciudadanos y miembros de una comunidad o grupo, adicionalmente posibilita la reflexión y la crítica frente a su comportamiento y el de los demás, el manejo de conflictos y la asunción de posiciones argumentadas sobre los hechos importantes de la vida nacional e internacional.

La formación de competencias ciudadanas está relacionada con la apropiación de mecanismo de regulación del comportamiento, tales como la ley, principios, valores, normas, reglamentos creados para convivir en armonía con otros diversos. En el contexto laboral, permiten al individuo asumir comportamientos adecuados según la situación y el interlocutor, respetar las normas y procedimientos, ser crítico y reflexivo ante los problemas, resolver conflictos y buscar la armonía en la relación con los demás, cuidar los bienes ajenos que le sean encomendados, cumplir con los compromisos, participar activamente y generar sentido de pertenencia con su organización.

2.3.3 Competencias laborales

Son el conjunto de conocimientos, habilidades, y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, es la competencia que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Contar con competencias básicas, ciudadanas y laborales facilita a las personas construir y hacer realidad su proyecto de vida, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en el espacio productivo, lo que a la vez les permite consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar su calidad de vidas y la de sus familias.

2.4 La gestión por competencias

El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo. El concepto de competencia laboral se inició en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.

Según Quezada (2006), existen tres clases de modelos de gestión por competencias: funcionalista, conductista y constructivista.

2.4.1 Modelo Conductista: Está orientado a la selección de los más aptos, y portador de dificultades para la identificación de los estándares y requerimientos técnicos. Está basado en los aspectos personales del desempleo laboral que son posibles de medición. Aunque contenga elementos de trabajo colectivo, el trabajador se ve incitado a la supervisión individual. En este modelo la competencia describe lo que un trabajador puede hacer y no lo que hace. Se centra en la identificación de las capacidades de la persona que la conllevan a desempeño superiores en la organización.

Generalmente se aplica a los niveles directivos y se suscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas.

2.4.2 Modelo Funcionalista: Basado en la medición de resultados. Parte del objetivo principal y continúa con la desagregación de niveles hasta identificar las unidades de competencias y sus elementos. La característica fundamental de este análisis es que describe productos, no procesos. Con este método el trabajador obtiene reconocimiento de sus competencias en relación a la obtención y logro del objetivo principal. La aproximación funcional se refiere a desempeños concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo o de servicio. Este modelo se usa a nivel operativo, y se circunscribe a aspectos técnicos.

2.4.3 Modelo Constructivista: Es el método con mayor carga holística, con parámetros de inclusión social y formación integral, dimensión humana de la actividad y contexto social del trabajo. Se parte de la premisa que la participación plena de los individuos en la discusión y comprensión de problemas resulta crucial para la identificación de las disfunciones en la empresa. Es a partir de esa discusión e intercambio general que comienza a generarse la norma o estándar. Las competencias emergen en el proceso de solución de problemas.

En el proceso de diseño, implementación e implantación de un sistema de gestión por competencias resulta necesario considerar como elementos básicos los siguientes: las dimensiones, los enfoques y las metodologías para su aplicación.

CAPITULO III: EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

3. El Psicólogo

Si entendemos que la psicología permite estudiar el comportamiento humano y los procesos mentales, entonces el psicólogo es el profesional que observa la mente, y todo un inmenso conglomerado que rodean el comportamiento, relaciones sociales, procesos mentales, respuestas emocionales y las reacciones fisiológicas, la influencia del medio y del propio ser, entre otros, se puede decir que la psicología tiene participación en todas las áreas que afectan la salud o la vida del ser humano.

El psicólogo debe aprender a combinar entre su quehacer como oficio y su experiencia como humano, esto es difícil conseguir pero evita el disociar y separar la psicología de la vida concreta de los seres humanos, que es el objeto de estudio; tomando en cuenta además que a quien se tiene que estudiar es muy semejante a nosotros.

No existe actividad humana en que no intervenga la motivación, de modo que el psicólogo debe estar capacitado para participar en toda planificación que involucre la acción de personas, individuales o en grupos a fin de lograr las metas trazadas. Los campos a que se dedican actualmente son numerosos como psicodiagnóstico, psicoterapia, psicología estudiantil, psicólogos laborales, experimentales, orientadores vocacionales, psicoestadísticos, psicólogos sociales, etc.

3.1 Su formación académica (clínica, educativa y organizacional)

El psicólogo clínico partirá de la titulación de Licenciado en Psicología, en la universidad se debe proporcionar aquellos conocimientos teóricos y habilidades técnicas y metodológicas necesarias para iniciar la formación especializada en Psicología Clínica, que además deben basarse en la realidad asistencial actual. Por otro lado la universidad deber ofrecer una base común que conjugue formación teórico-científica y entrenamiento práctico-profesional, suficientes para ejercer la psicología en cualquiera de sus áreas, responsabilidad de estudiante será prepararse para el desempeño de cualquier rol que abarque la disciplina, sea como ciencia o como profesión.

Sin embargo de ello si el estudiante muestra inclinación por la Psicología Clínica debe prepararse para estudiar el psiquismo, las conductas y las formas de relacionarse de los individuos, procediendo a la prevención, diagnóstico, rehabilitación y tratamiento de las alteraciones de la personalidad existentes en la infancia, en el adulto o en la vejez, en sus aspectos individuales, en su adaptación al medio socio-familiar y laboral, así como a la profilaxis y desarrollo de la salud mental en la comunidad.

3.1.1 Psicología educativa: El Psicólogo de la Educación es el profesional de psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano en situaciones educativas, mediante el desarrollo de las capacidades de las personas, grupos e instituciones. Se entiende el término educativo en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal y colectivo; desarrollando su actividad profesional principalmente en el marco de los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus diversos niveles y modalidades; interviniendo en todos los procesos psicológicos que afectan al aprendizaje, o que de este se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud etc., responsabilizándose de las implicaciones educativas de su intervención profesional.

El psicólogo educativo realiza la evaluación psico-educativa referida a la valoración de las capacidades personales, grupales e instituciones en relación a los objetivos de la educación y también al análisis del funcionamiento de las situaciones educativas. Para ello debe determinar la más adecuada relación entre las necesidades individuales, grupales o colectivas y los recursos del entorno inmediato, institucional o socio-comunitario requeridos para satisfacer dichas necesidades.

3.1.2 Psicología Organizacional: Esta disciplina se desarrolló en las últimas décadas, con un enfoque interdisciplinario, en virtud de la problemática del manejo de los recursos humanos; inicialmente eran los psicólogos industriales quienes, con pocos elementos, se acercaban a las organizaciones para la selección y reclutamiento de personal, gracias al aporte de otras ciencias surge el psicólogo organizacional, cuya función es analizar las relaciones entre partes.

El psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones. Su rol general abarca el estudio, diagnóstico, coordinación, intervención, gestión y control del comportamiento humano en las organizaciones, es un profesional que contribuye a la generación de valor mediante la gestión y el desarrollo del talento humano, fomentando la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, así como proponer y desarrollar estrategias para incrementar el espíritu de equipo, implantar mejorar y procedimientos de selección, colocación, capacitación, promoción y retención de personal, apoyar el incremento de la productividad mediante la adecuada integración hombre-máquina.

3.2 Competencias adquiridas académicamente

Tomando en cuenta que la psicología es la ciencia que estudia los procesos mentales y conducta, existen muchos campos donde se puede aplicar la psicología, por lo que los profesionales de esta rama deben estar preparados para enfrentar y resolver las necesidades de acuerdo al área en la que se desarrollen.

A continuación señalare las competencias que debe tener un psicólogo de acuerdo a la orientación: Clínica. Educativa y Organizacional.

3.2.1 Psicología Clínica

- ✓ Diagnóstico Clínico
- ✓ Orientación y consejo
- ✓ Tratamiento de problemas psicológicos (terapias y psicoterapias)
- ✓ Tratamiento de problemas psicosomáticos
- ✓ Evaluación, tratamiento o rehabilitación de minusvalías psíquicas
- ✓ Investigación
- ✓ Psicología Experimental
- ✓ Trastornos de personalidad
- ✓ Problemas familiares

3.2.2 Psicología educativa

- ✓ Promover y participar en la organización, planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de orientación y asesoramiento profesional y vocacional.
- ✓ Elaborar métodos de ayuda para la elección de vocacional.
- ✓ Colaborar en el desarrollo de las competencias de las personas en la clarificación de sus proyectos personales, vocacionales y profesionales de modo que pueda dirigir su propia formación y su toma de decisiones.
- ✓ Intervenir, proponiendo la introducción de modificaciones del entorno educativo y social que eviten la aparición de alteraciones en el desarrollo madurativo, educativo y social.
- ✓ Prestar asesoramiento y apoyo técnico al educador
- ✓ Asesoramiento familiar.

3.2.3 Psicología Organizacional

- ✓ Desarrollar y potencializar el capital humano para contribuir al desarrollo organizacional.
- ✓ Planear, organizar y dirigir actividades humanas y las relaciones laborales dentro de la organización.
- ✓ Aplicar las habilidades cognitivas y conductuales para observar, describir, analizar, diagnosticar y resolver los problemas o conflictos en las interacciones humanas y asegurar un buen clima y desarrollar cultura organizacional.
- ✓ Efectuar observación, entrevistas y aplicar encuestas y cuestionarios para diagnosticar el clima y cultura organizacional.
- ✓ Investigar, identificar y modificar los elementos o factores físicos y sociopsicológicos, que influyen en el comportamiento humano en el trabajo y que impactan en la eficiencia organizacional.

3.3 Nichos laborales: Nichos laborables actuales y nuevos

La Psicología se encuentra inmersa en cada actividad del ser humano, de ahí la imperiosa necesidad de contar con la psicología en diferentes actividades, normalmente se conoce que existen Psicólogos Clínicos, Psicólogos Educativos y Psicólogos Industriales, sin embargo la evolución del hombre, la globalización y las exigencias de los empresarios ha permitido la aplicación de la psicología en nuevos ámbitos. Algunas de las áreas de trabajo en las que puede desempeñarse el Psicólogo son:

- ✓ Clínicas, hospitales
- ✓ Centros de Salud Mental
- ✓ Escuelas
- ✓ Colegios
- ✓ Universidades
- ✓ Instituciones públicas y privadas, ONG, fundaciones, asociaciones
- ✓ Empresas, proyectos empresariales
- ✓ Recursos Humanos
- ✓ Capacitaciones, conferencias comunitarias, sociales y empresariales
- ✓ Psicólogo forense
- ✓ Psicólogo del deporte
- ✓ Educación especial
- ✓ Estudios de campo
- ✓ Investigaciones de conductas sociales en centros de desarrollo social
- ✓ Reclusorios y centros de readaptación social

4. METODOLOGÍA

1. Diseño de la Investigación

Durante los meses de mayo . agosto, se estructuró el marco teórico y la investigación de la temática, además me fui familiarizando con el documento de investigación de campo y clarificado la terminología utilizada en el mismo.

La investigación de campo se llevó a cabo en la ciudad de Santo Domingo, a excepción de dos entrevistas realizadas a dos clínicas en la ciudad de Esmeraldas, la aplicación del instrumento se realizó en los meses de junio y julio, procurando que la mayoría de instituciones llenara la encuesta al momento de la entrevista, pero, por motivos de tiempo de los representantes de las mismas, no se logró con este objetivo, dejando el instrumento para que sea llenado posteriormente por la persona asignada por el Representante de la institución.

Este estudio de investigación cumple con las siguientes características:

- **No experimental:** ya que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- **Transeccional (transversal):** Se recopilan datos en un momento único.
- **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- **Descriptivo:** Se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.
- **Cualitativo y cuantitativo:** Se analizará la información tanto numérica como la información que se contiene en el discurso de los investigados.

Las preguntas que nos hacemos en esta investigación de campo son:

- ¿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?
- ¿Sus nichos laborales están siendo ocupados por personas de otros perfiles?

2. Participantes

La población objeto de estudio comprende: 10 instituciones de salud mental, 10 instituciones empresariales, 10 instituciones educativas y 5 instituciones entre públicas y de seguridad privada, domiciliadas en la ciudad de Santo Domingo, a excepción de instituciones de salud mental están ubicadas en la ciudad de Esmeraldas.

3 Instrumentos

Los instrumentos utilizados en todo el proceso de investigación fueron los siguientes:

3.1 Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Este cuestionario representa el principal instrumento en pos de nuestros objetivos, procuramos que la información obtenida sea fiable y válida para el estudio. El diseño de este instrumento permitió en algunos casos no estar presente en el llenado de la encuesta de algunas empresas, ya que se entrevistó al encargado de la toma de decisiones en el proceso de selección en algunos casos y en otros a aquellos que toman todas las decisiones dentro de la institución.

Este instrumento estuvo compuesto de tres partes: La primera se registran los datos de la empresa y de la persona que responde la encuesta; la segunda recaba información para conocer la inserción laboral del psicólogo, funciones del psicólogo dentro de la institución y personas que sin ser psicólogos desempeñan funciones de este; y por último la tercera para que hace referencia a las competencias que debe tener el psicólogo versus las necesidades de la institución.

4 Recolección de datos

Antes de iniciar la aplicación del instrumento, primero se realizó una lista de las posibles instituciones a las que se solicitaría la colaboración en esta investigación, una vez identificadas se inició entrevistando a las instituciones del área educativa, hubo muy buena predisposición por parte de los directivos de los colegios, no hubo la necesidad de utilizar la carta de presentación que otorga la universidad, por el contrario se mostraron muy amables y una vez que se les explicó el objetivo de la investigación procedieron a llenar la encuesta sin problema.

El segundo grupo entrevistado fueron las empresas, en este caso realicé llamadas telefónicas, solicitando me den audiencia para exponerles mi petición, de igual manera no hubo necesidad de utilizar la carta de presentación, ya que por ser funcionario del IESS, conozco y doy asesoramiento a muchas empresas, lo que me facilitó la investigación de esta área.

Con el área clínica, fue difícil obtener las 10 encuestas ya que algunas casas de salud manifestaron su negativa por considerar peligroso dar información de la institución, aun así, se logró entrevistar a 8 instituciones en Santo Domingo y 2 clínicas en Esmeraldas.

Y para concluir de con el área alternativa, hubo una negativa mayoritaria, puesto que manifestaron que es prohibido dar información de las instituciones, o en su defecto colaboraron contestando la encuesta pero se negaron a firmar la certificación, a pesar de ello se logró entrevistar a 5 empresas públicas y a una empresa de seguridad.

5. RESULTADOS OBTENIDOS

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

AREA DE SALUD MENTAL

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

TABLA 1

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



¿Por qué?

TABLA 2

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	5	50
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

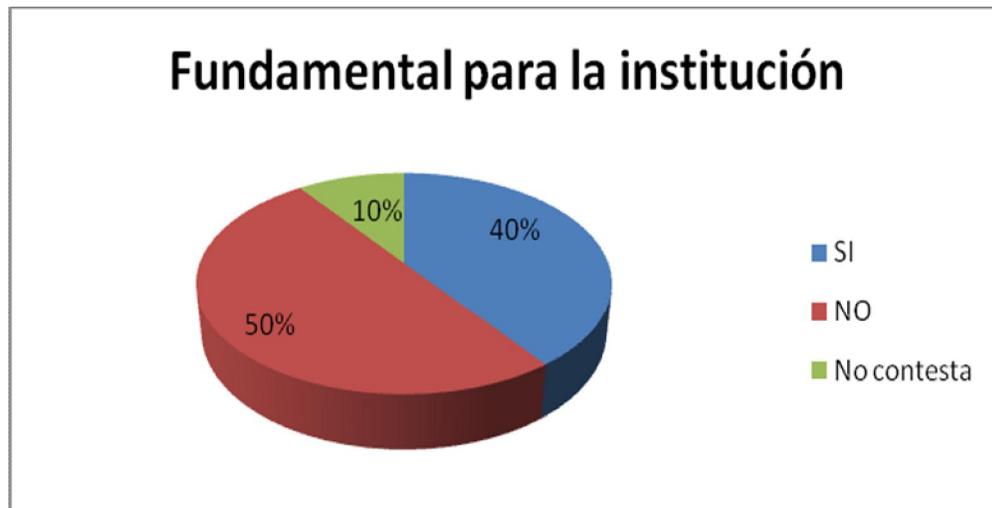


TABLA 3

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	3	30
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 4

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	7	70
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

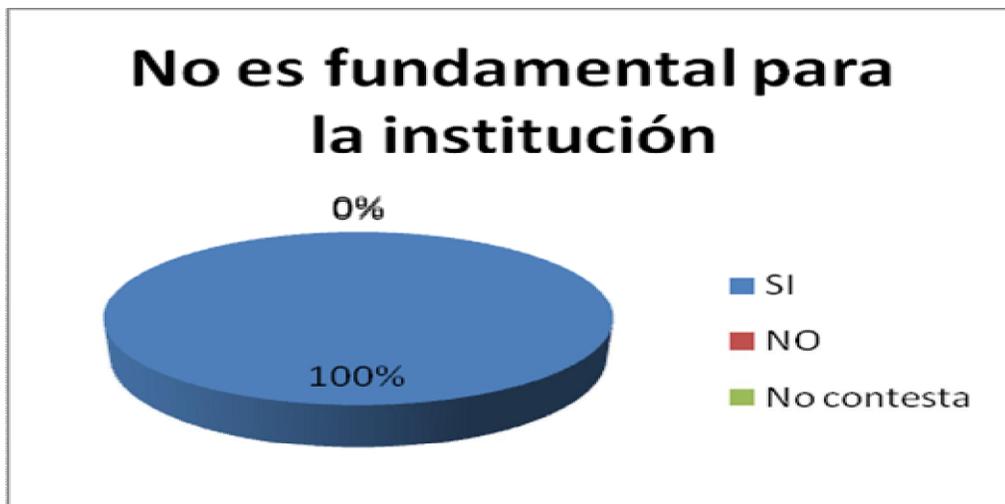


TABLA 5

No es fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	1	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	1	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



2 Que competencias se necesita en las instituciones

TABLA 6

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

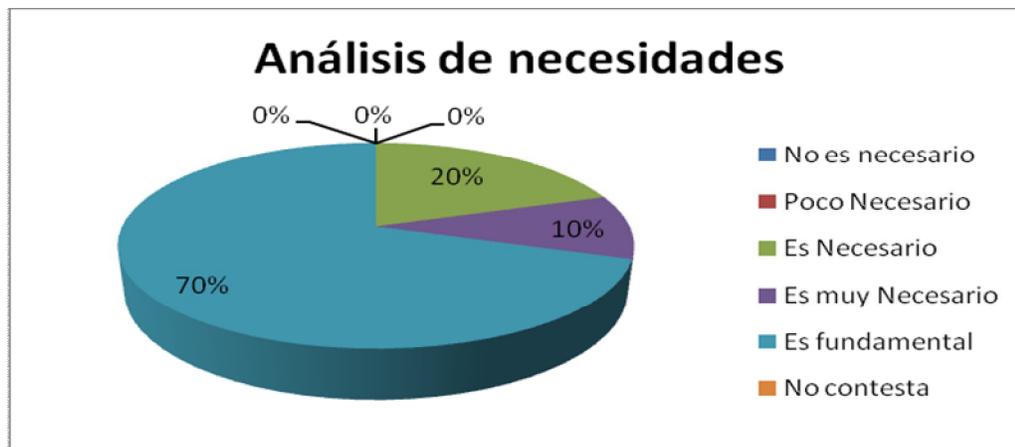


TABLA 7

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

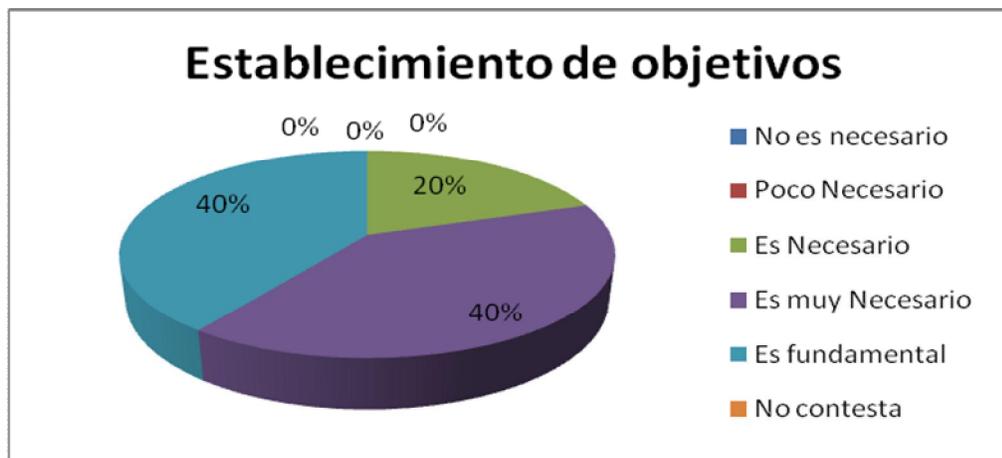


TABLA 8

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	5	50
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

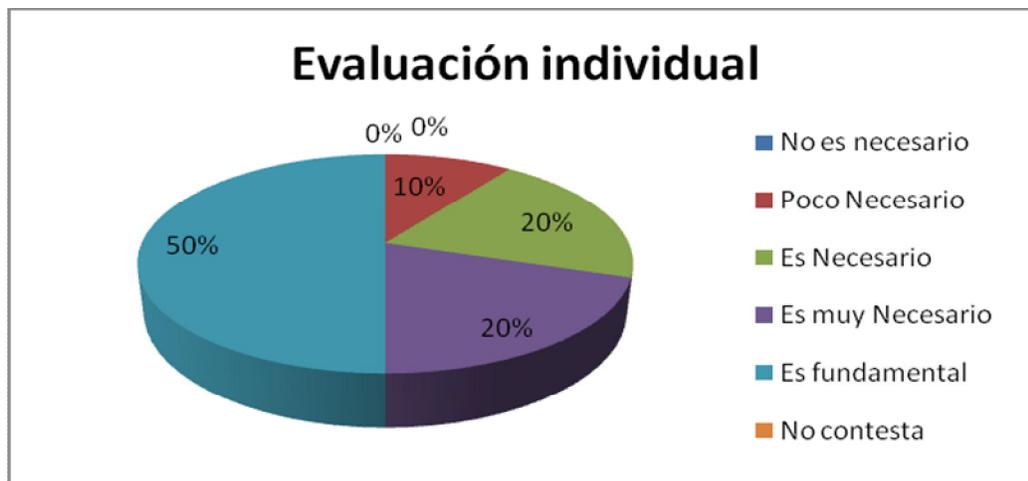


TABLA 9

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

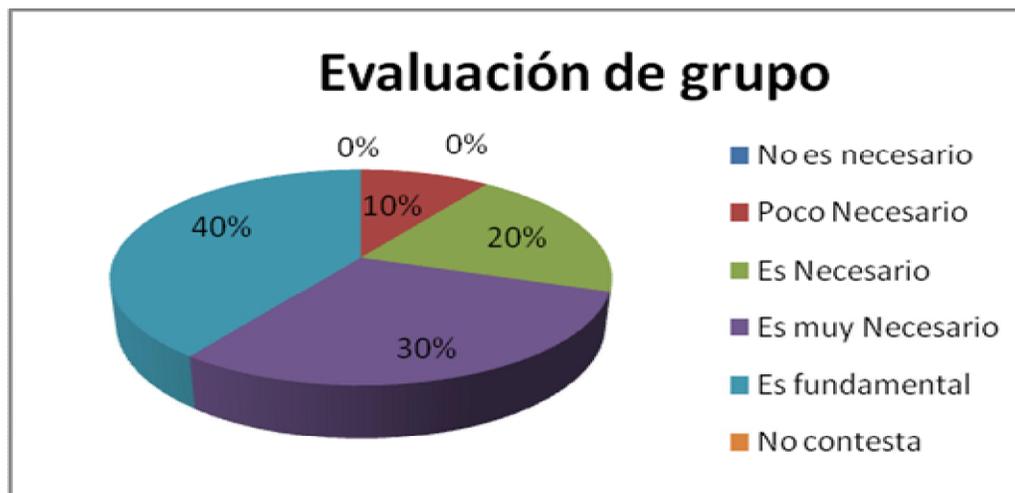


TABLA 10

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 11

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

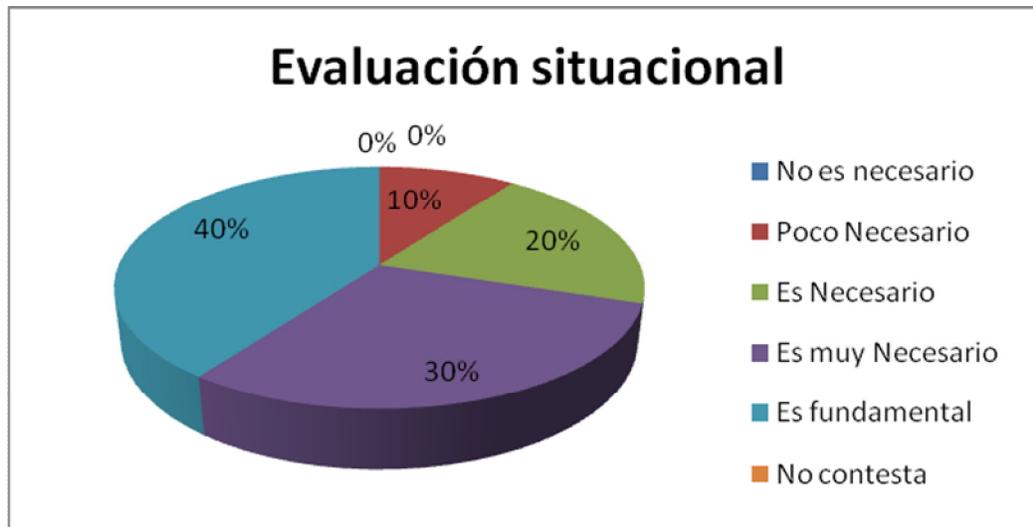


TABLA 12

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

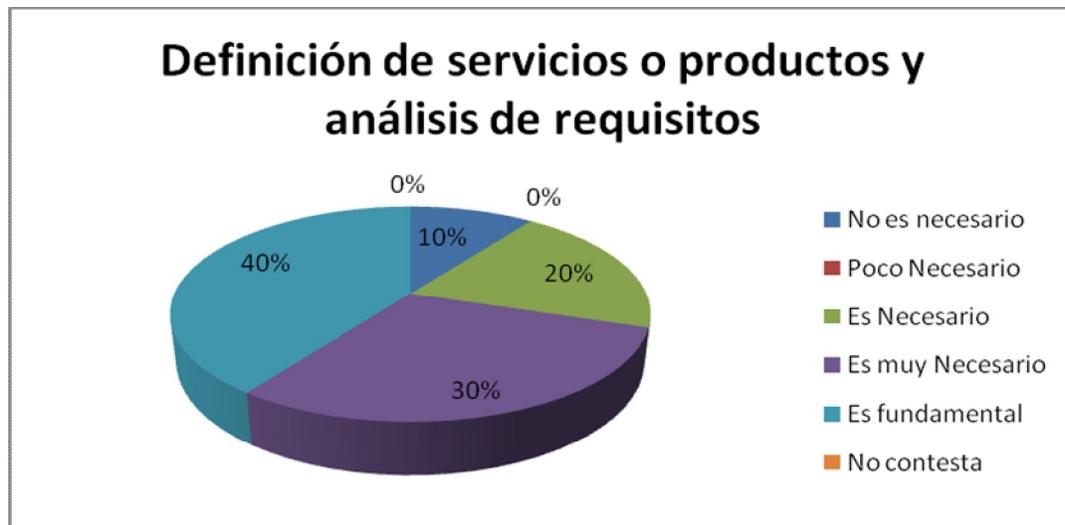


TABLA 13

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 14

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

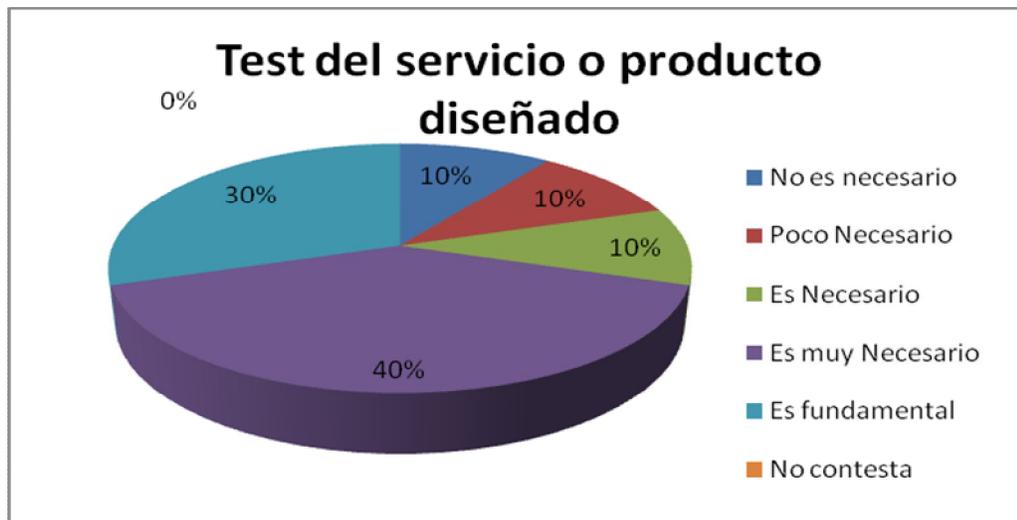


TABLA 15

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

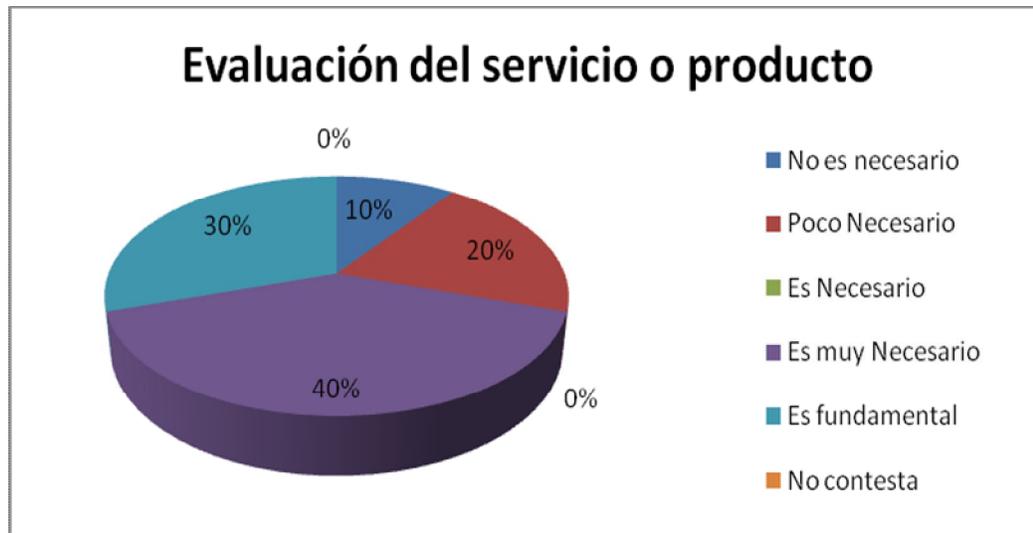


TABLA 16

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

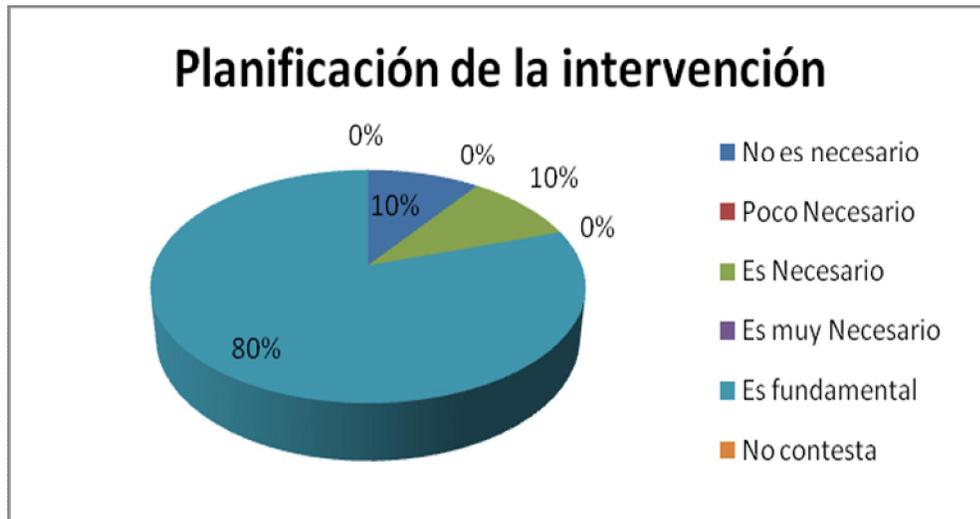


TABLA 17

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

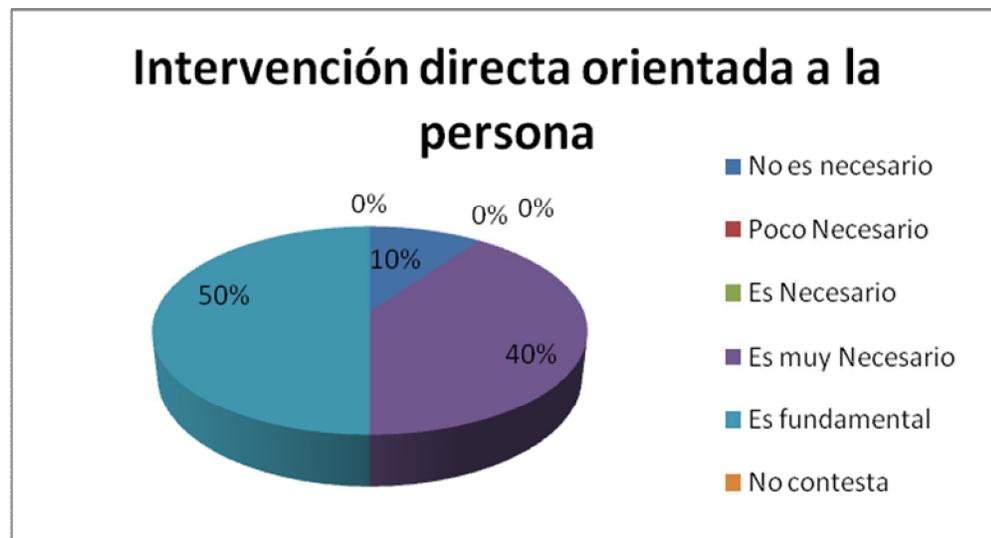


TABLA 18

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

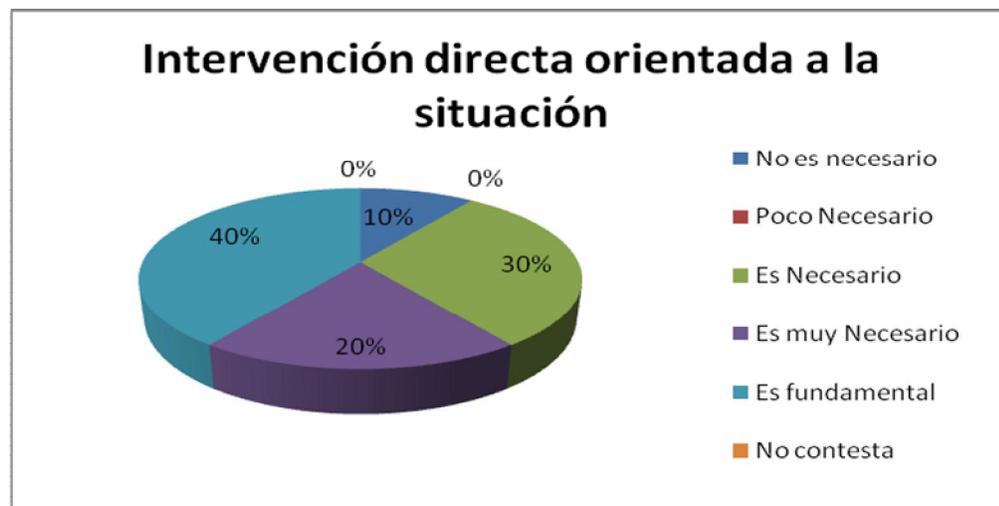


TABLA 19

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

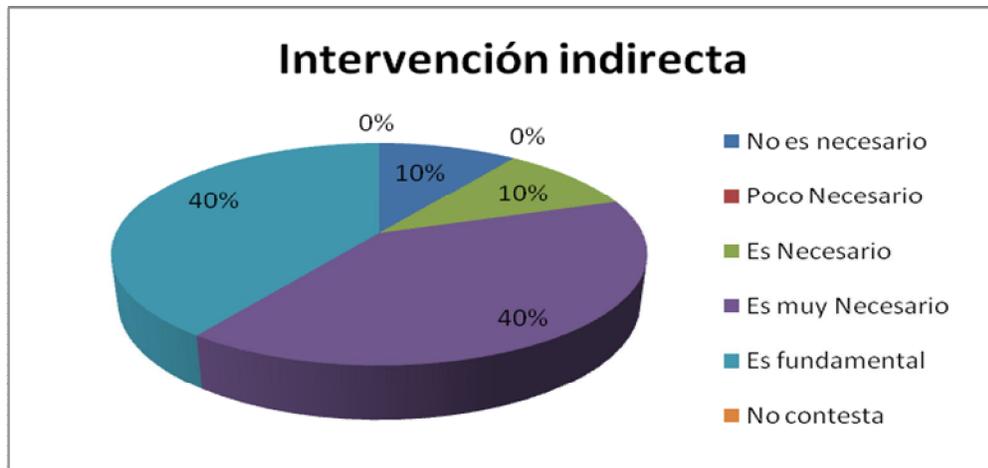


TABLA 20

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

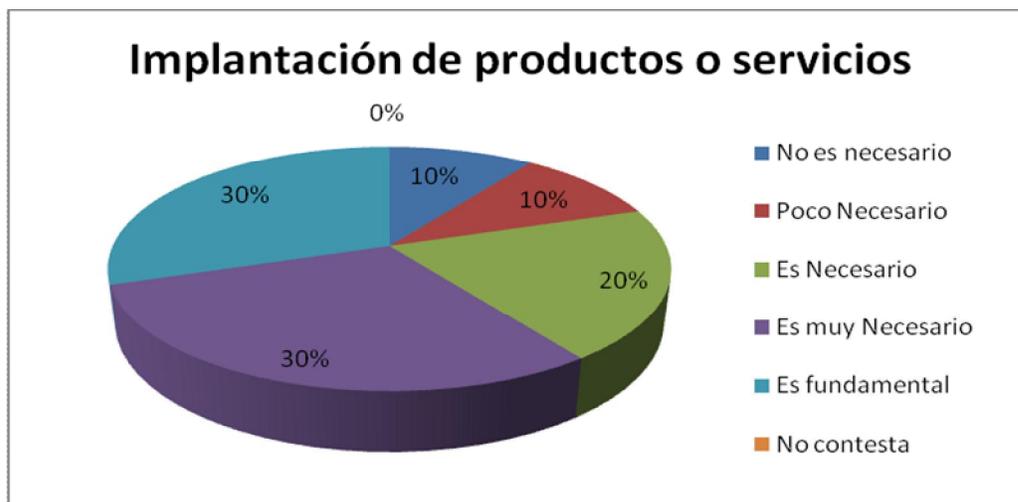


TABLA 21

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

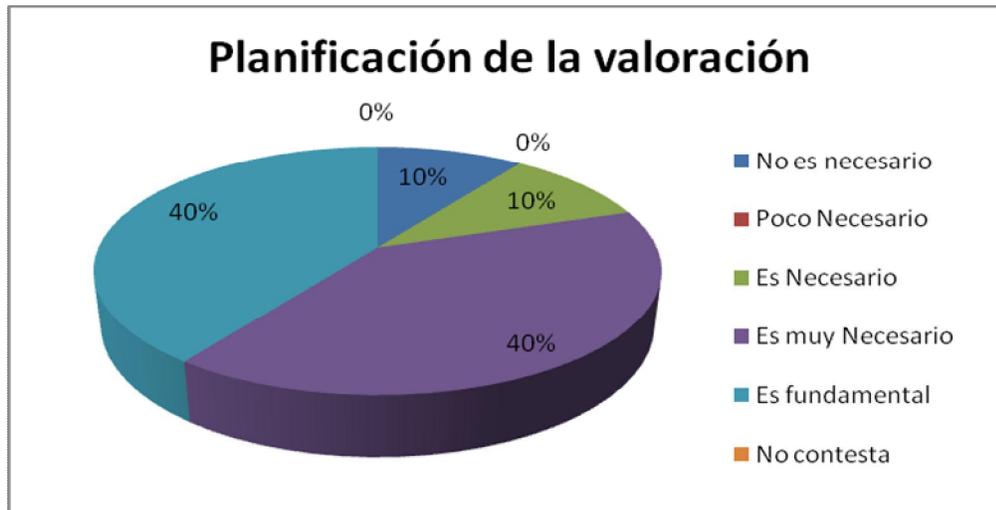


TABLA 22

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

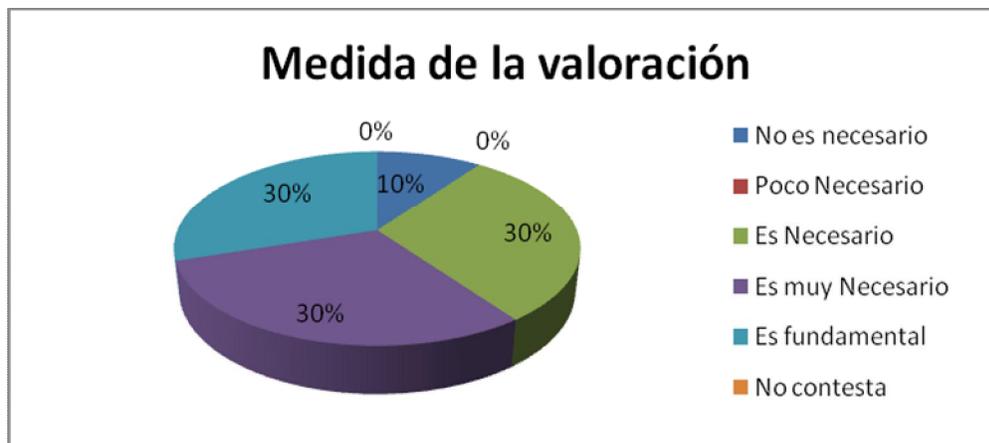


TABLA 23

Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

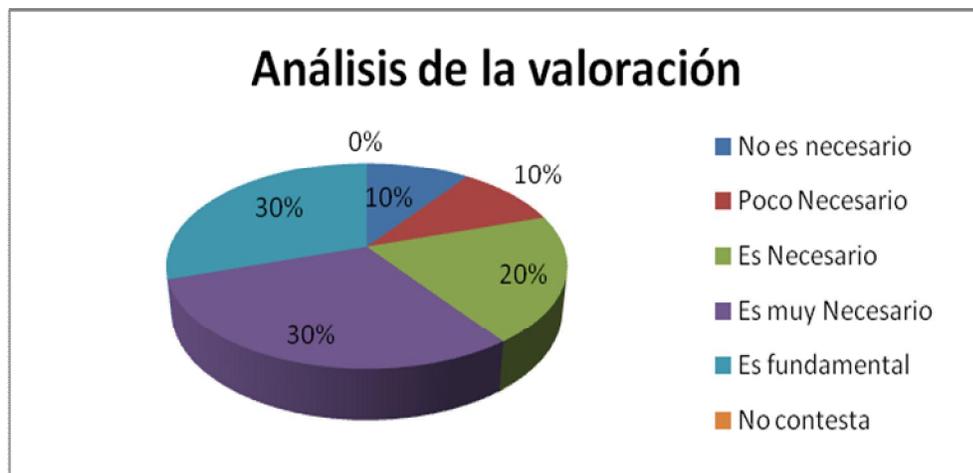


TABLA 24

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

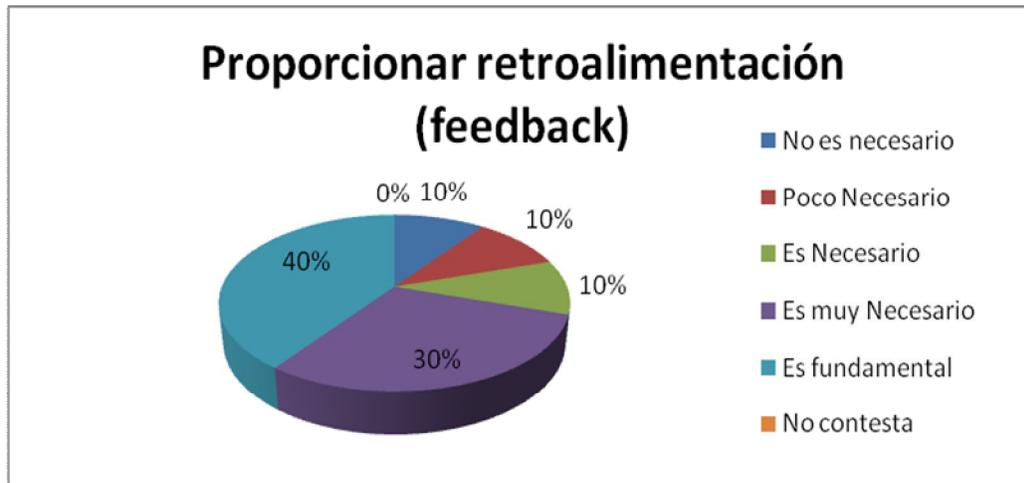
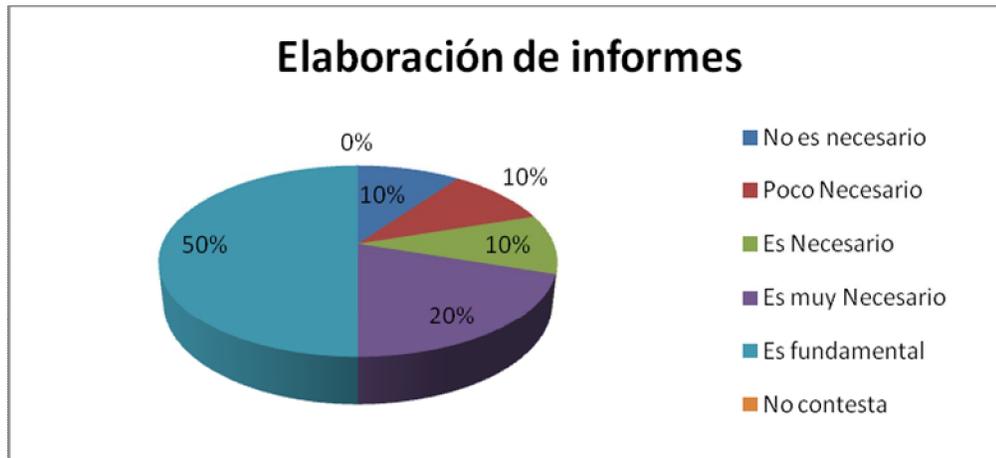


TABLE 25

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



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

TABLA 27

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 29

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

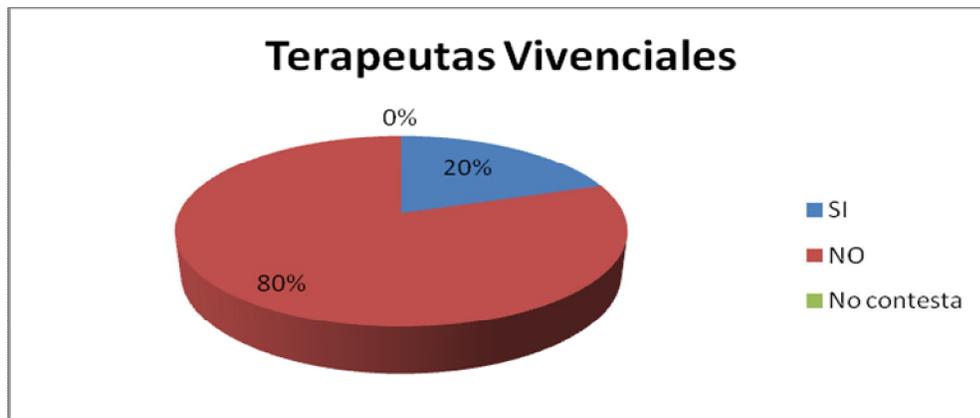
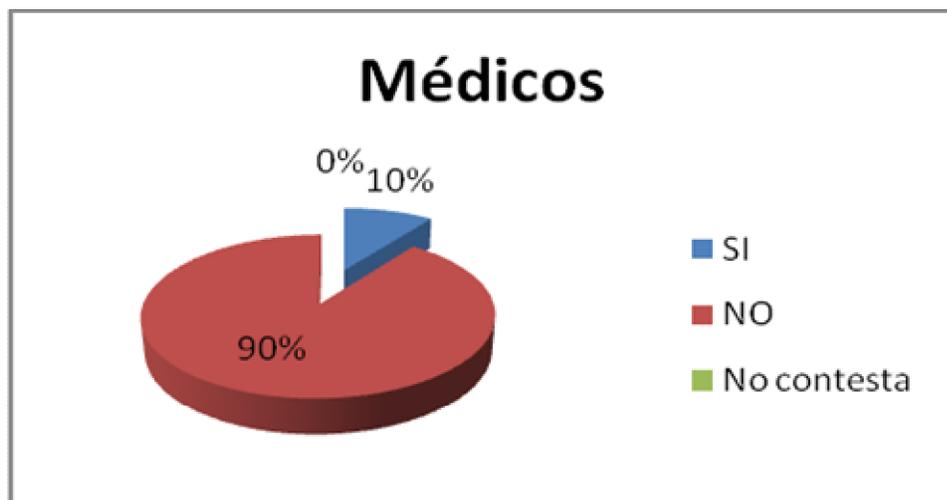


TABLA 30

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



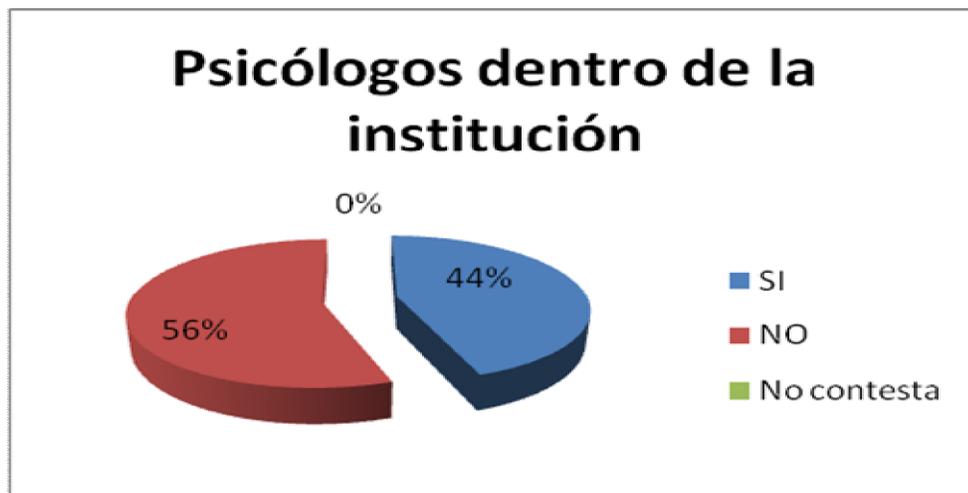
4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

TABLA 31

3.1		
Opción	Fr	%
SI	4	44,44444
NO	5	55,55556
No contesta		0
TOTAL	9	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



AREA EMPRESARIAL

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

TABLA 1

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



¿Por qué?

TABLA 2

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	3	30
NO	6	60
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

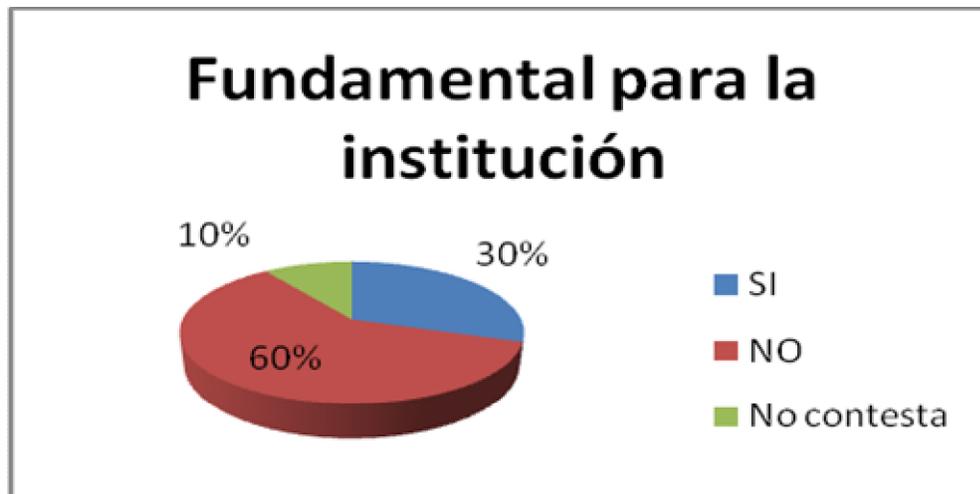


TABLA 3

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	2	20
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

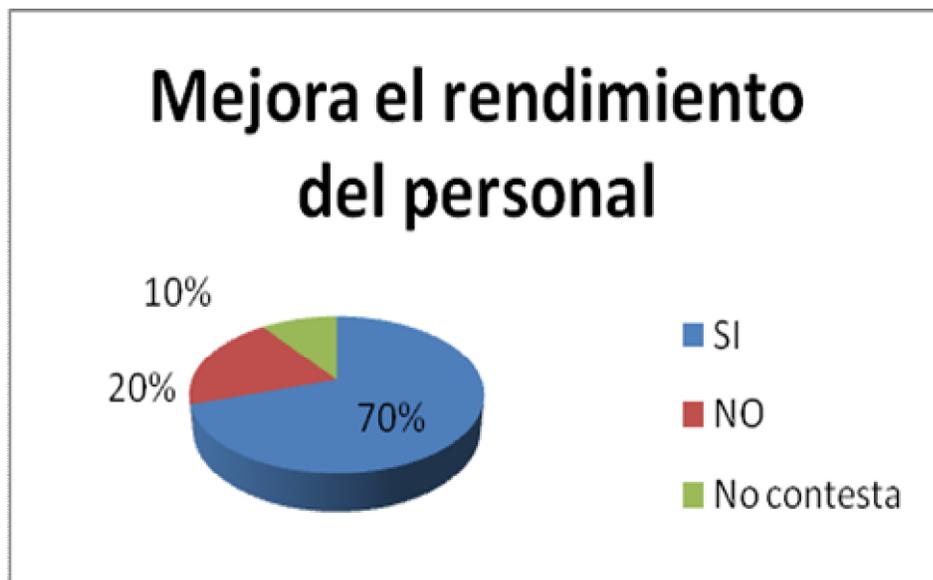
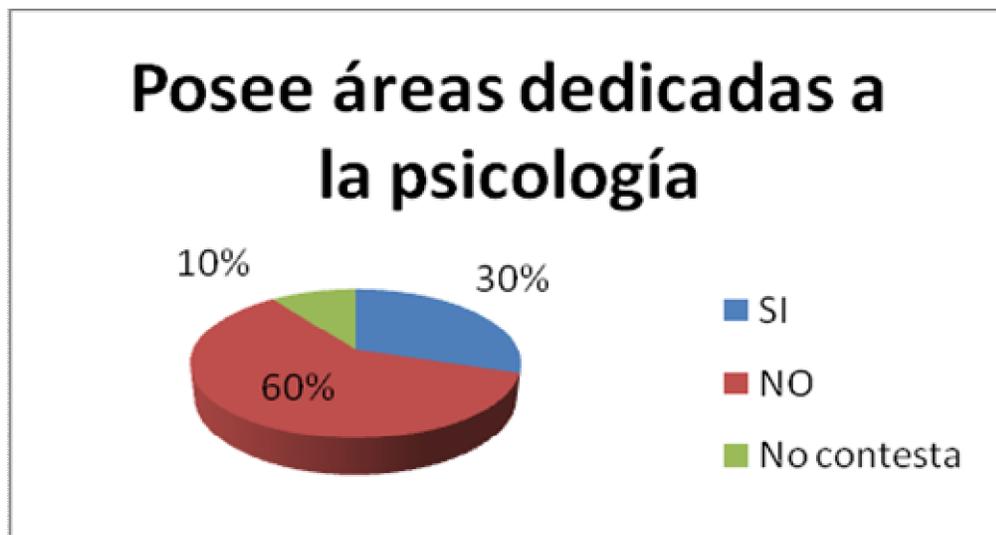


TABLA 4

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	3	30
NO	6	60
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



¿Por qué no?

TABLA 5

No es fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	1	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	1	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

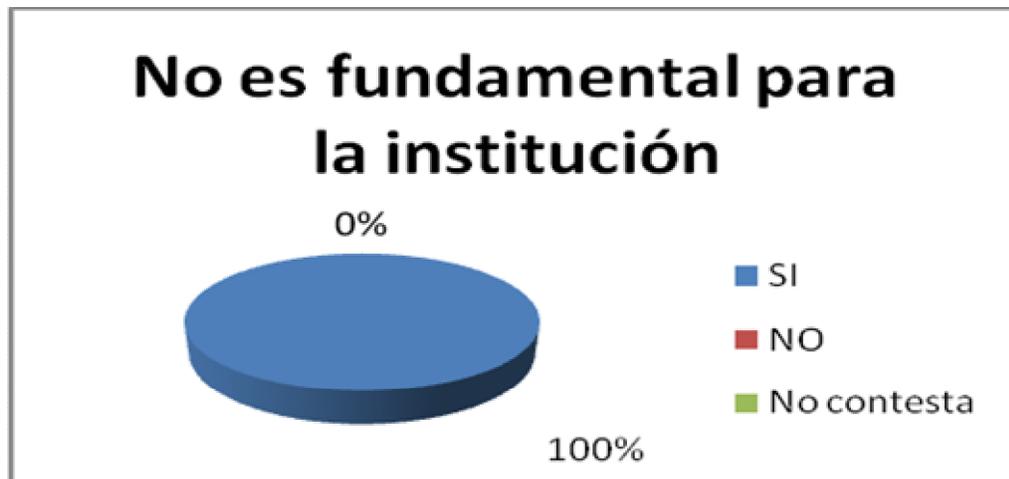


TABLA 6

No ayuda a mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	1	100
No contesta		0
TOTAL	1	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 7

La institución no posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	1	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	1	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



2. Que competencias se necesita en las instituciones

TABLA 8

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

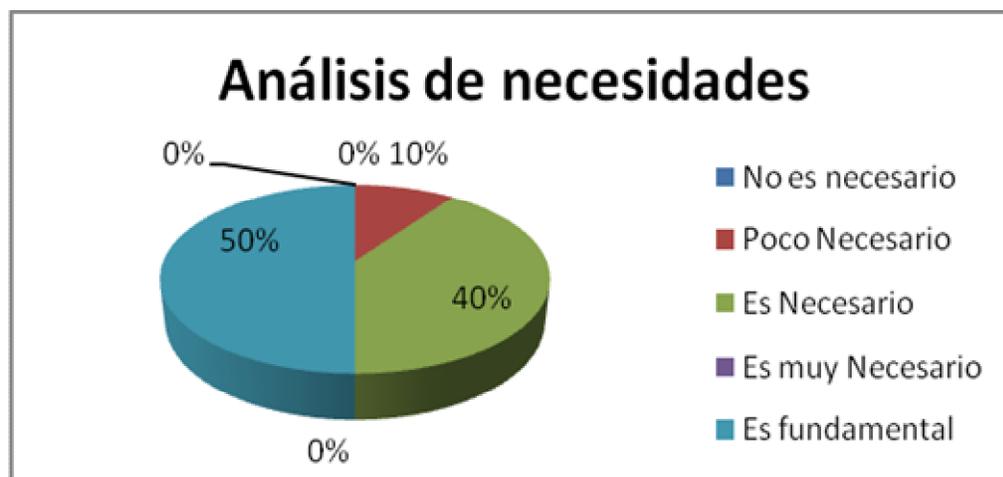


TABLA 9

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

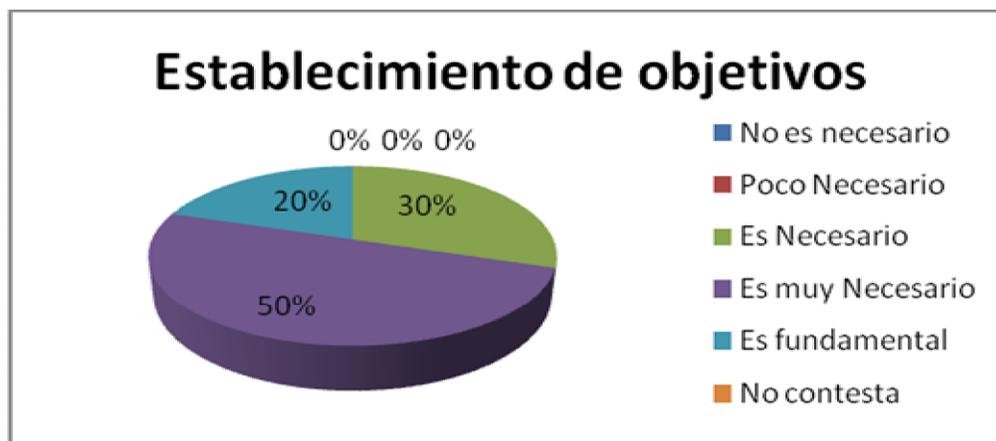


TABLA 10

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

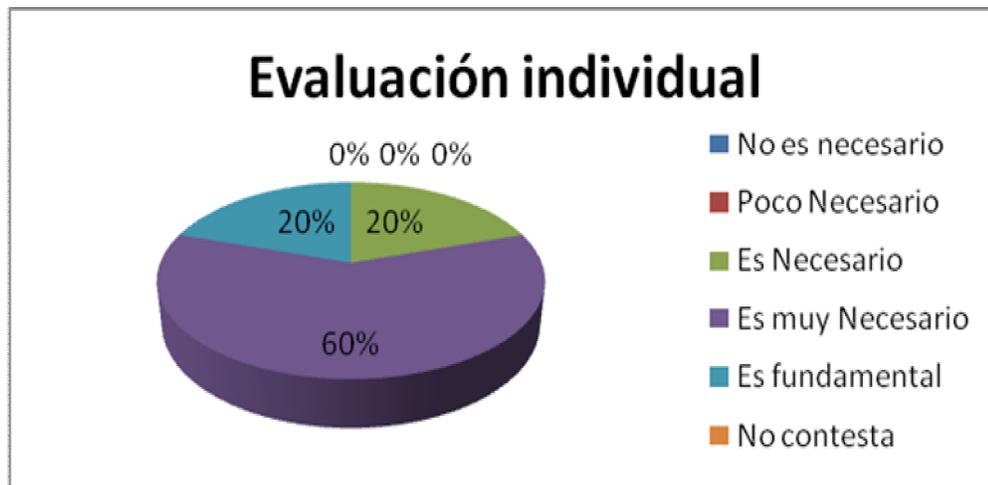


TABLA 11

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

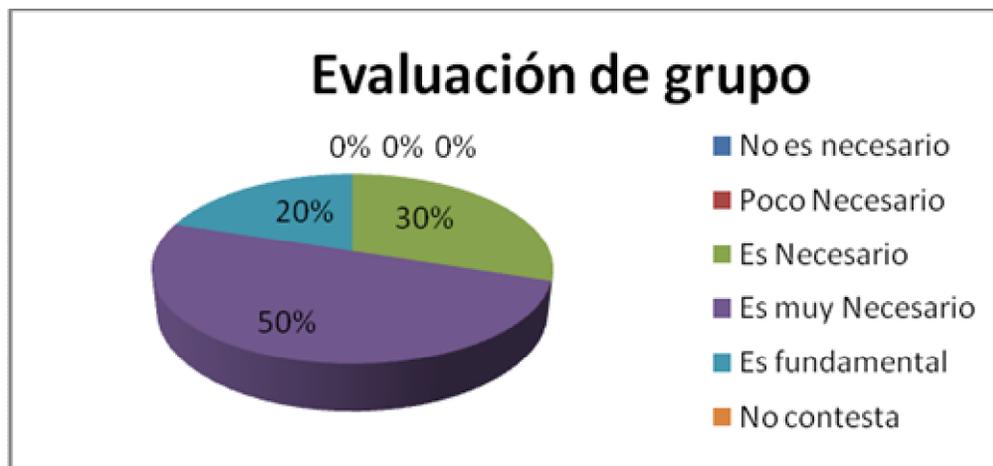


TABLA 12

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

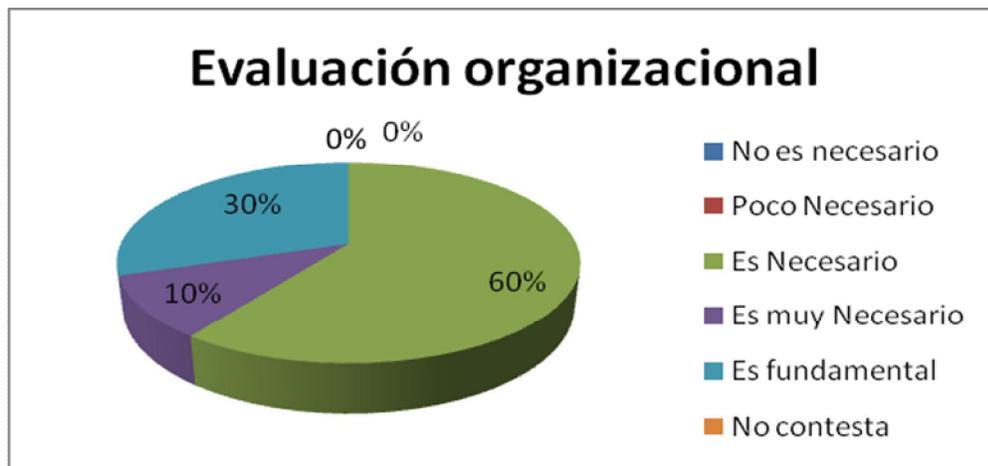


TABLA 13

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 14

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	5	50
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

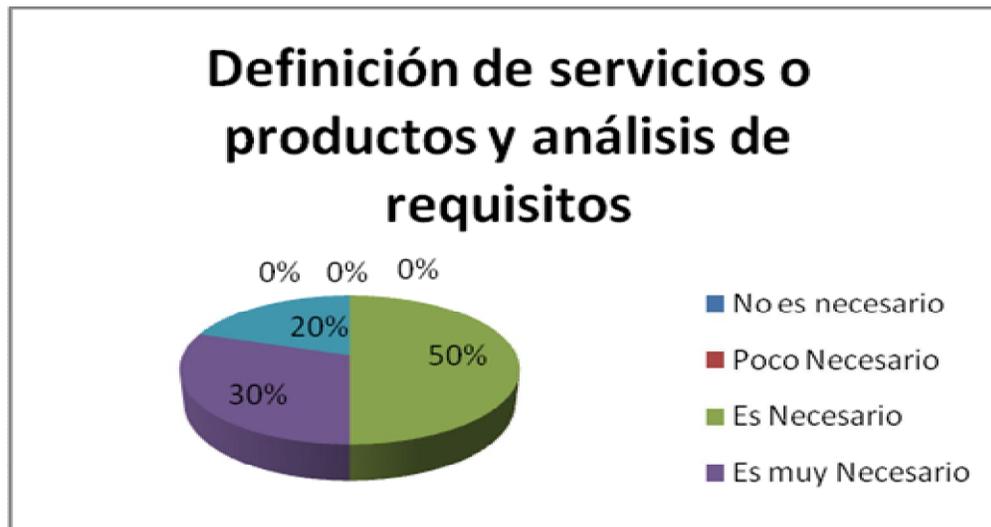


TABLA 15

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

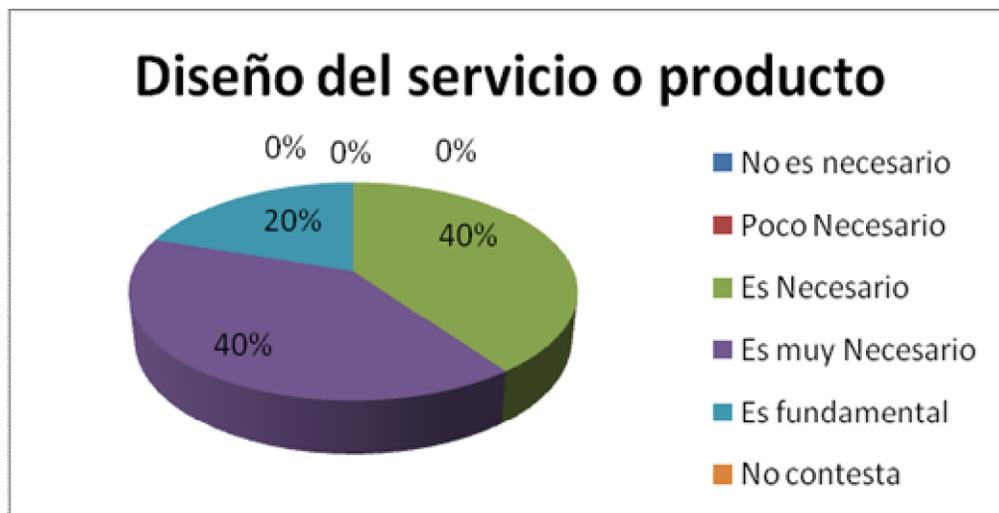


TABLA 16

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 17

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

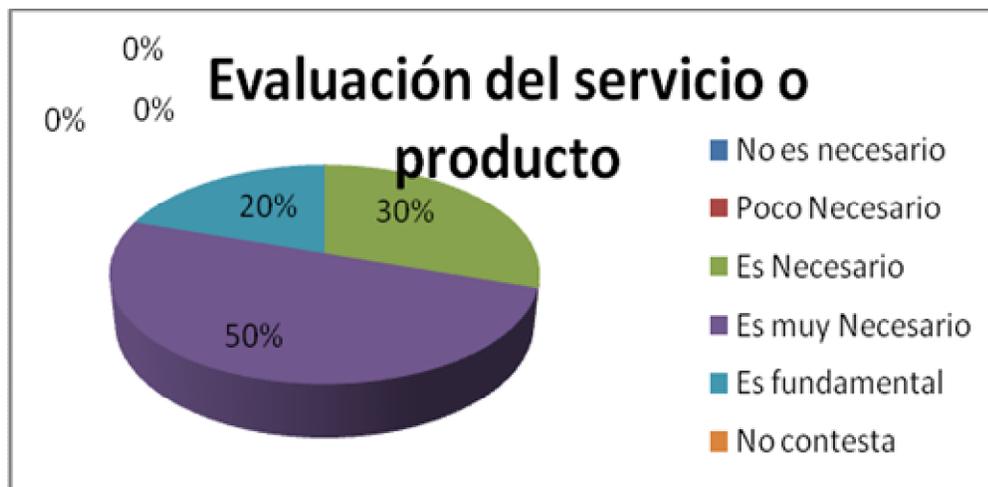


TABLA 18

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

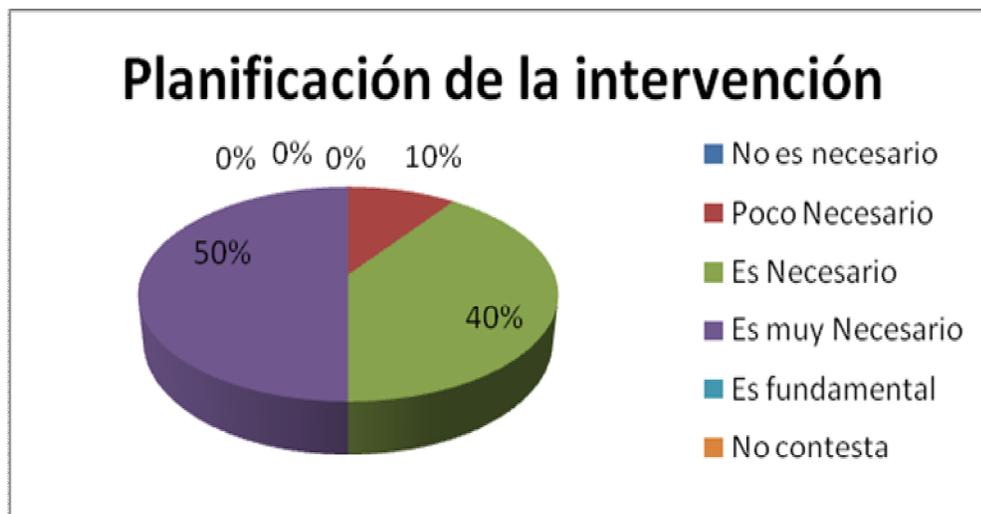


TABLA 19

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	10
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	0	0
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

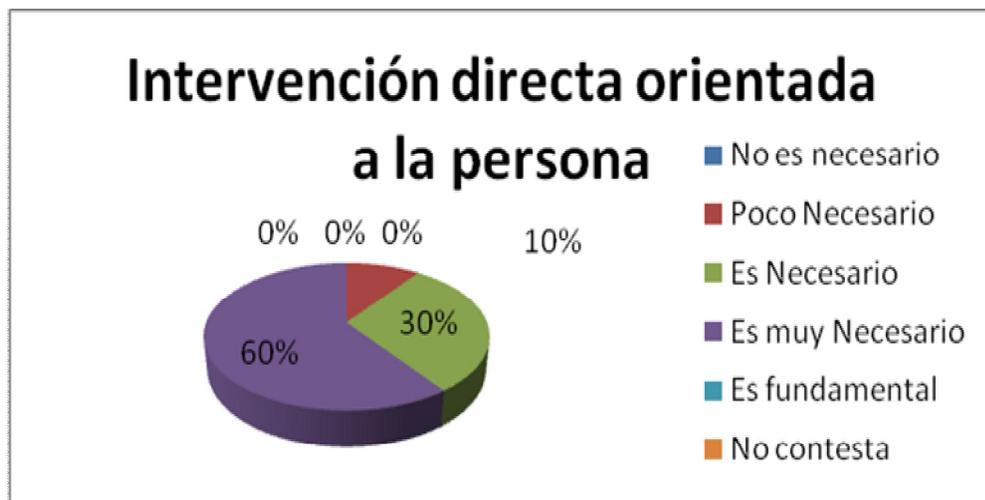


TABLA 20

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 21

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

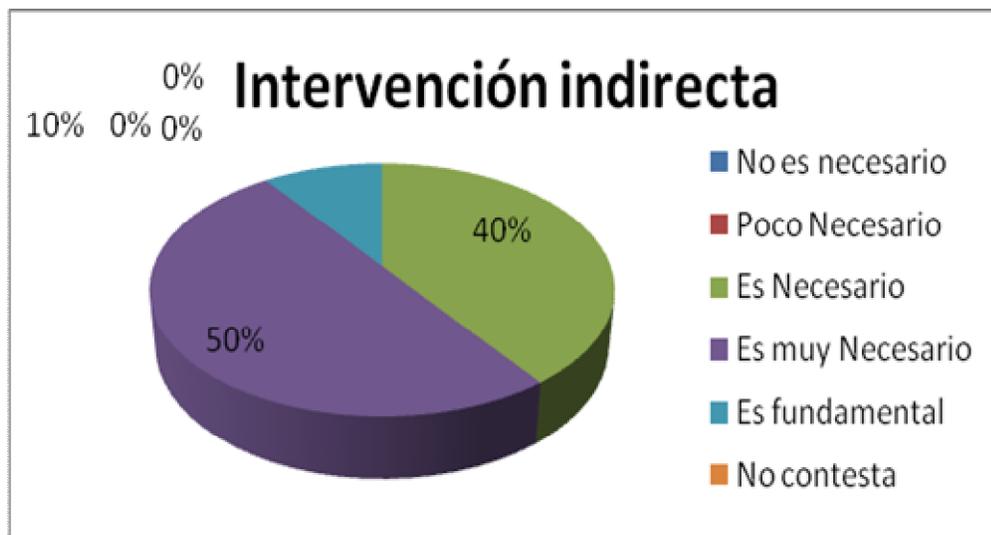


TABLA 22

Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	40
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

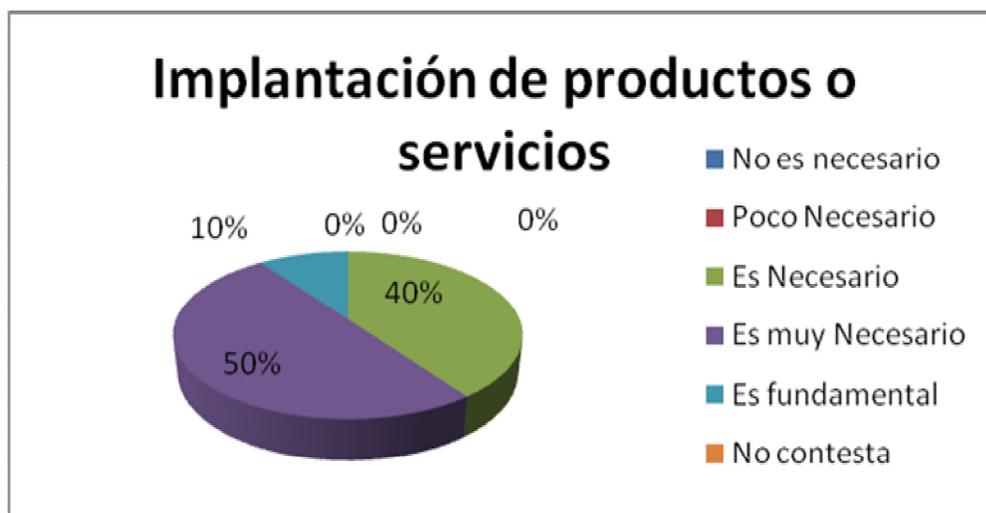


TABLA 23

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.
ELABORADO: Cep

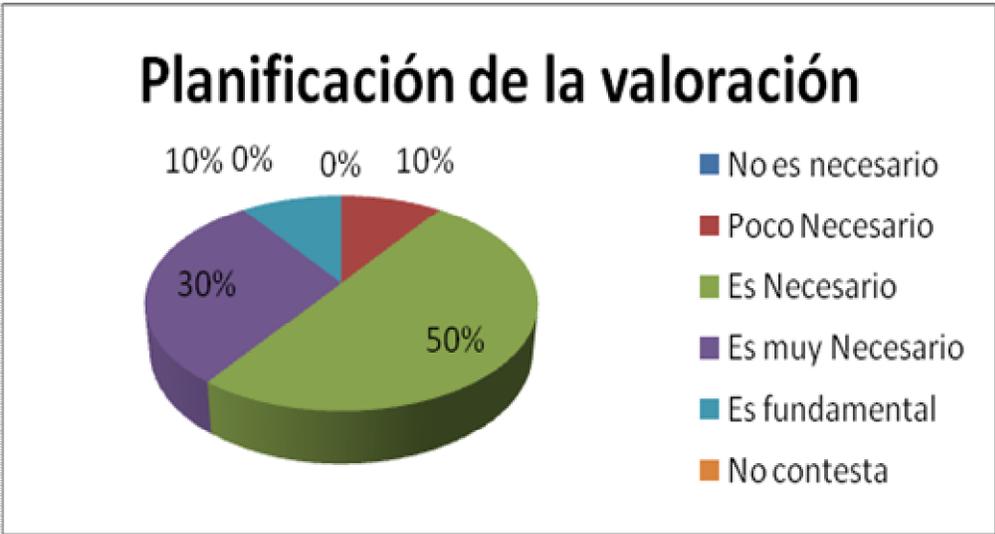


TABLA 24

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

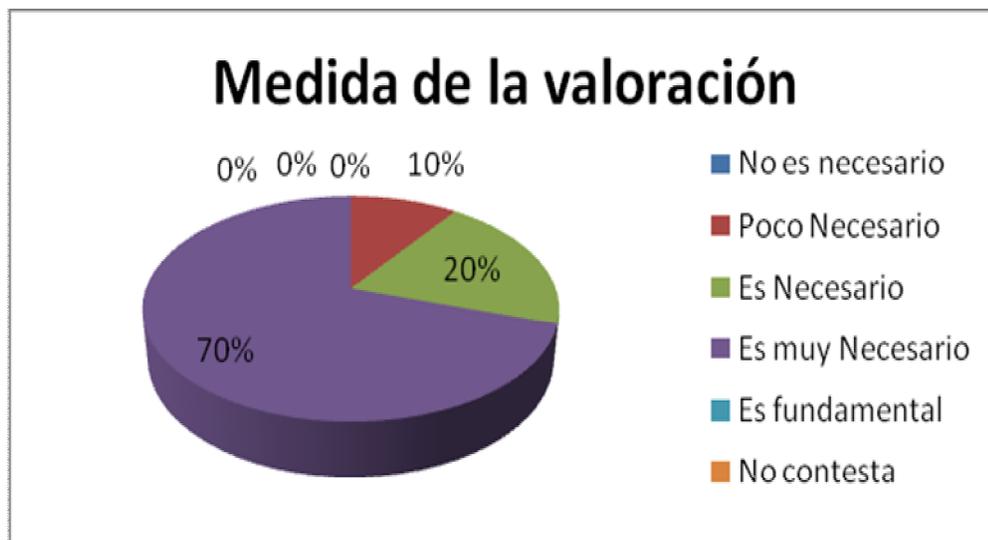


TABLA 25

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

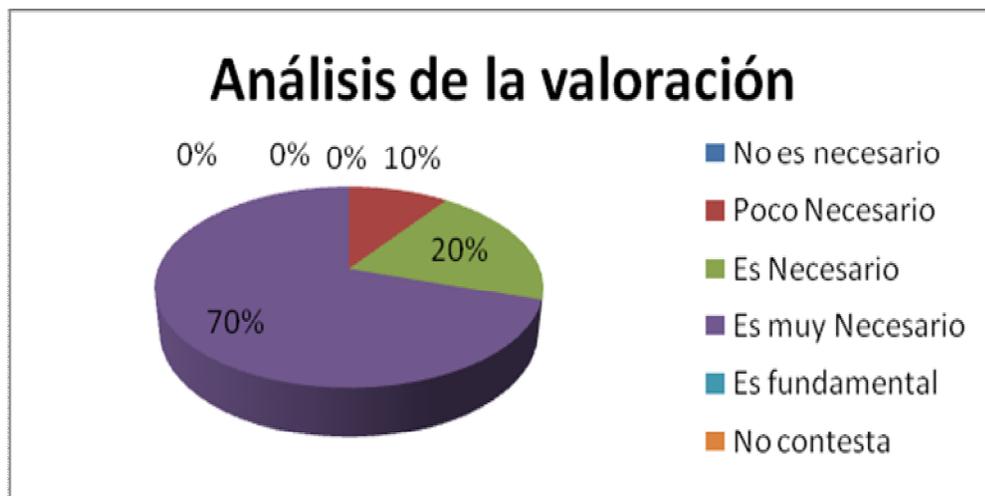


TABLA 26

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	60
Es muy Necesario	2	20
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

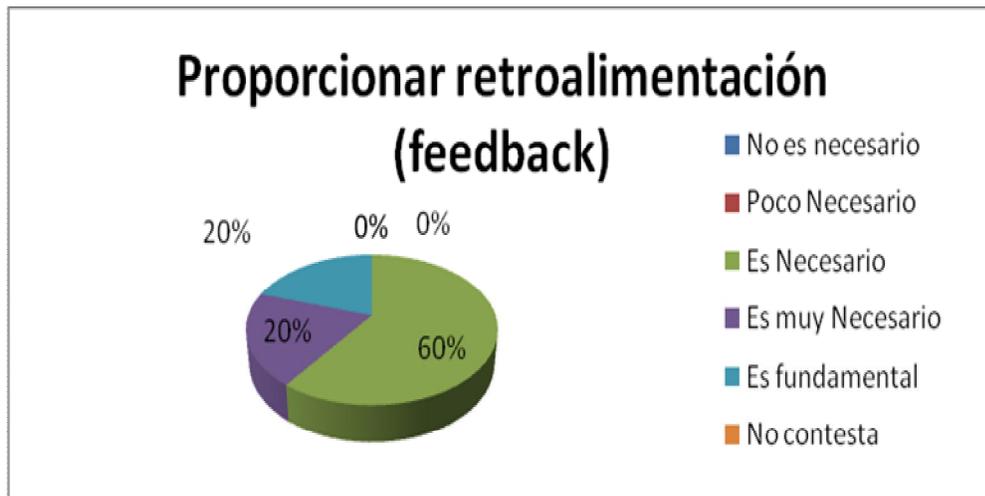
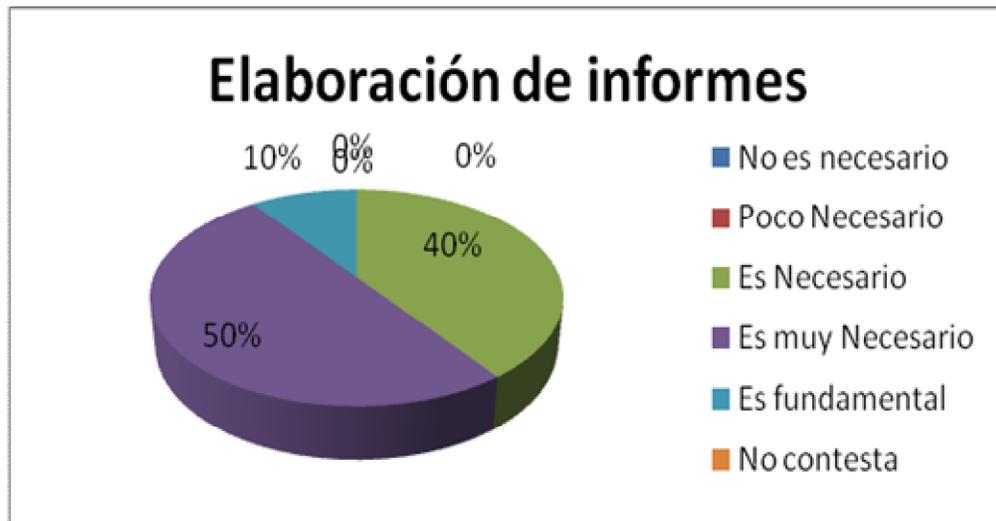


TABLA 27

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



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

TABLA 28

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

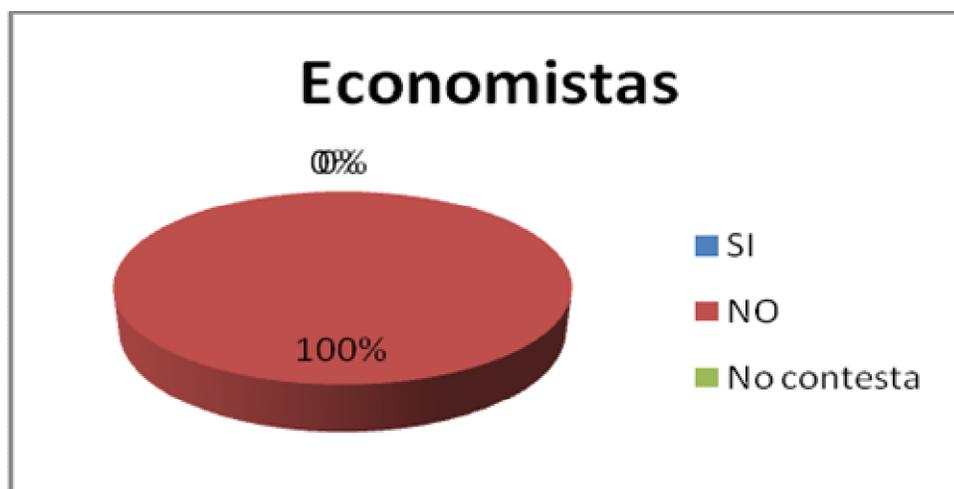


TABLA 29

Administradores de Empresa		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	6	60
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

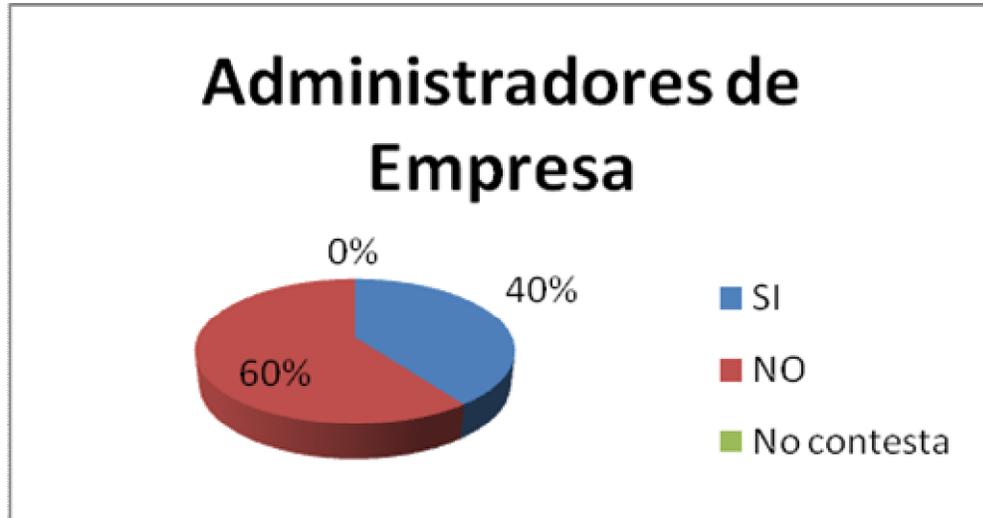


TABLA 30

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



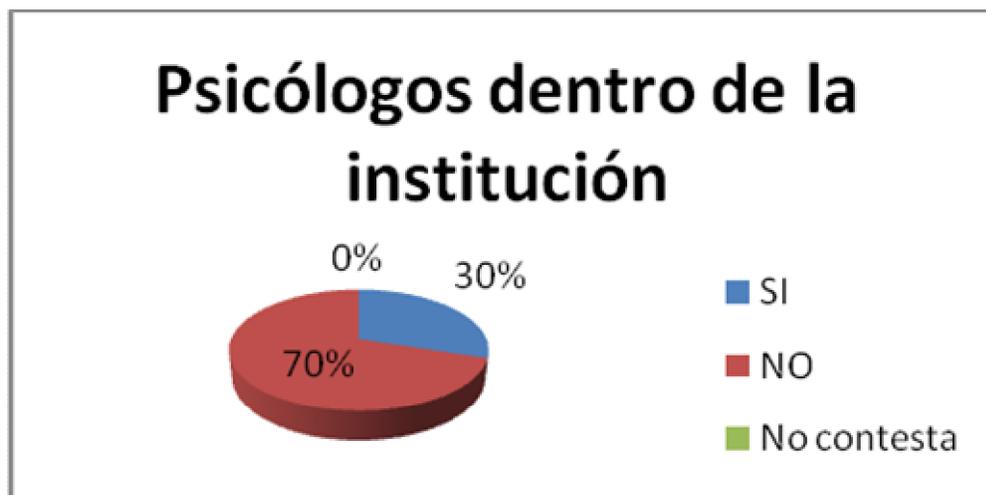
4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

TABLA 31

3.1		
Opción	Fr	%
SI	3	30
NO	7	70
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



AREA EDUCATIVA

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

TABLA 1

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	9	90
NO	1	10
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



¿Por qué?

TABLA 2

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

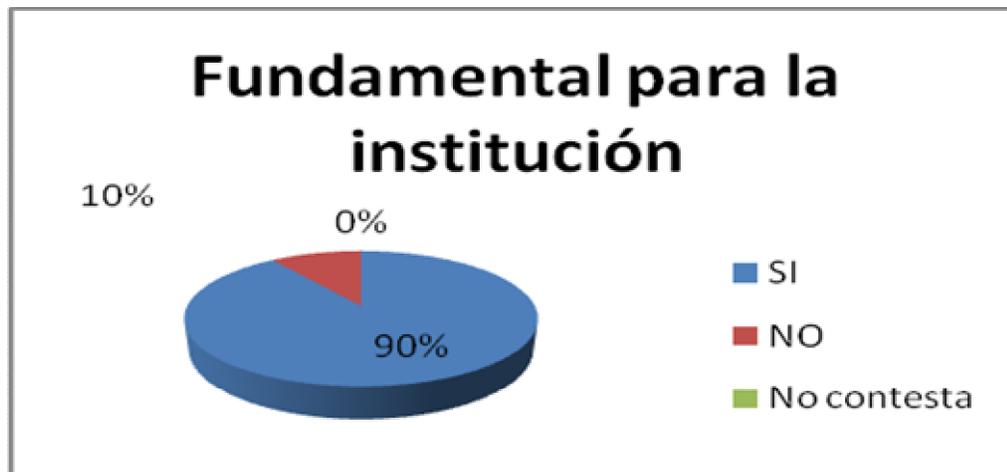


TABLA 3

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

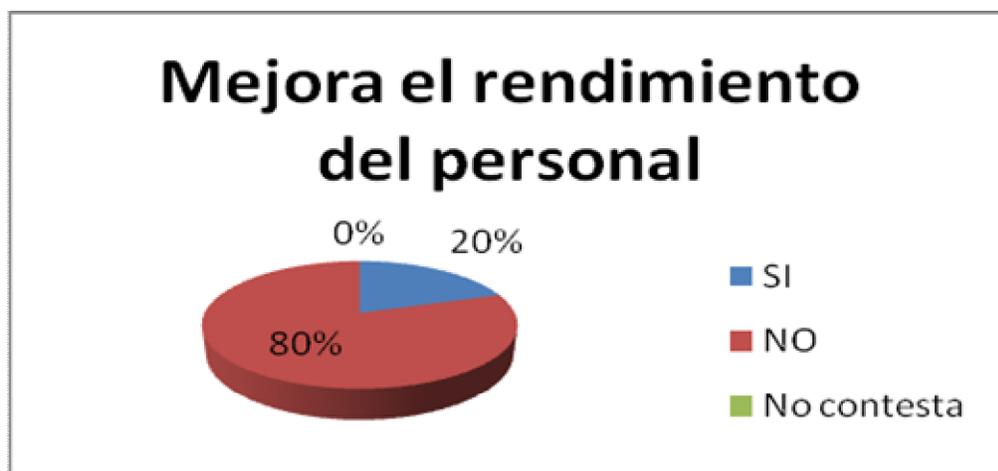
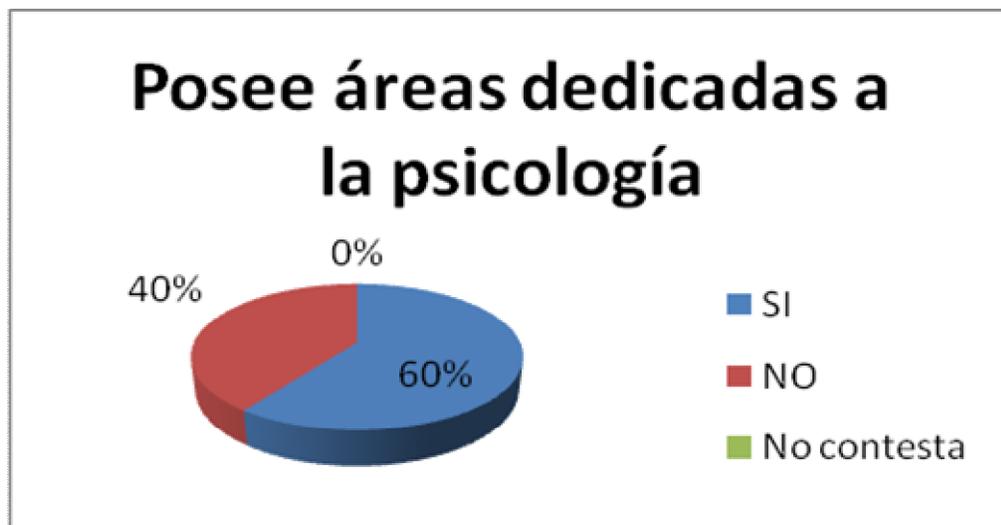


TABLA 4

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



2. Que competencias se necesita en las instituciones

TALLER 5

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

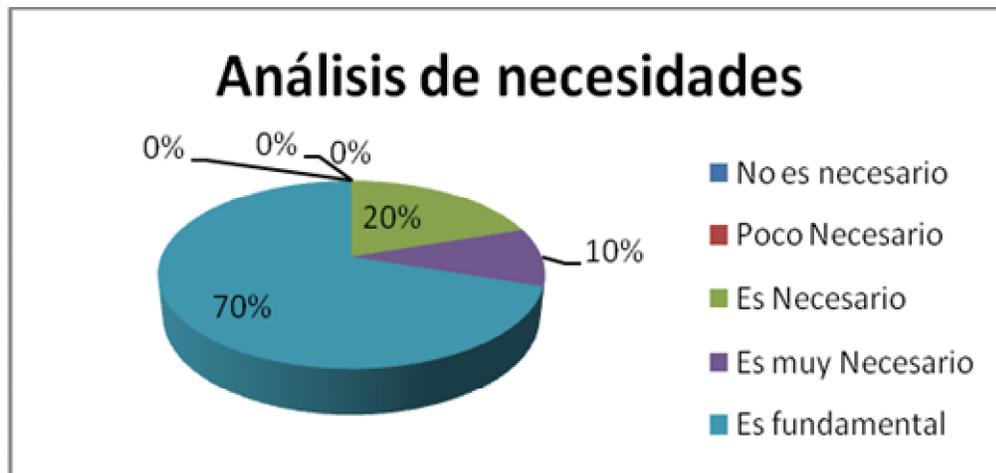


TABLA 6

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

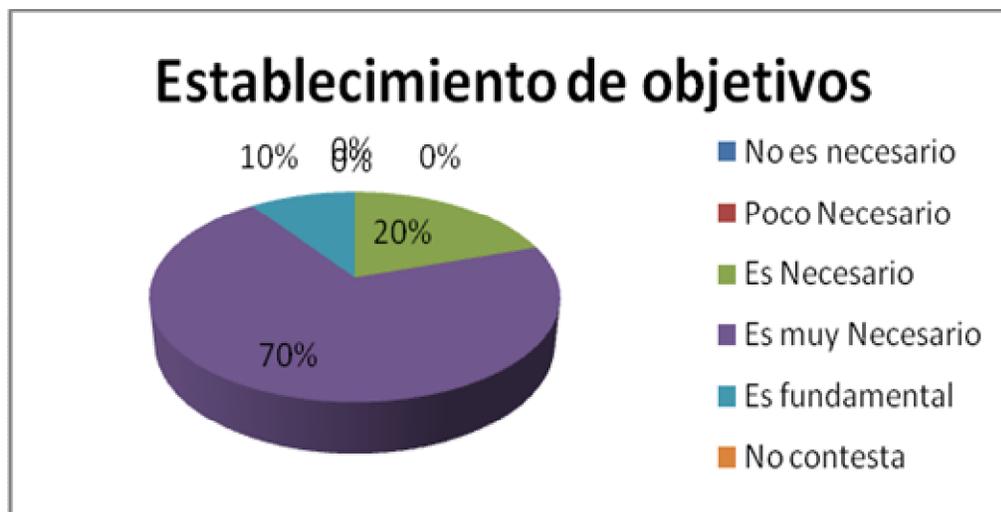


TABLA 7

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

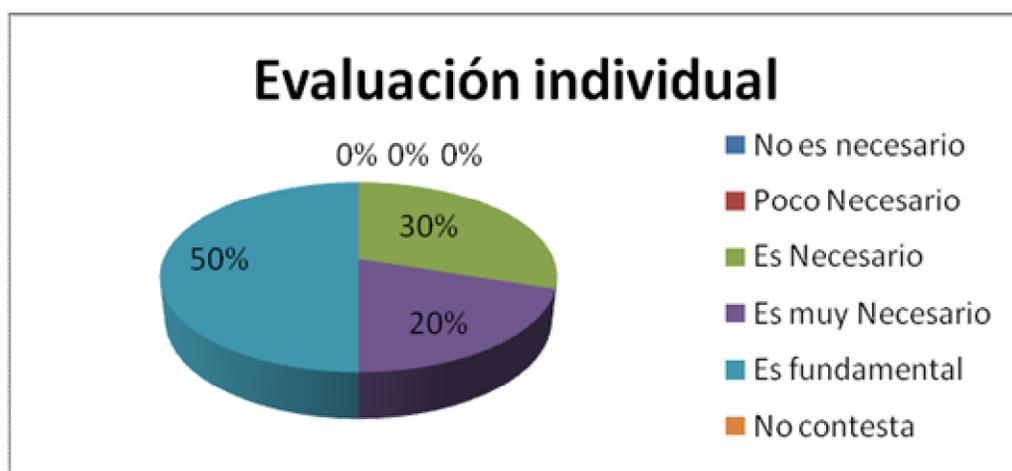


TABLA 8

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

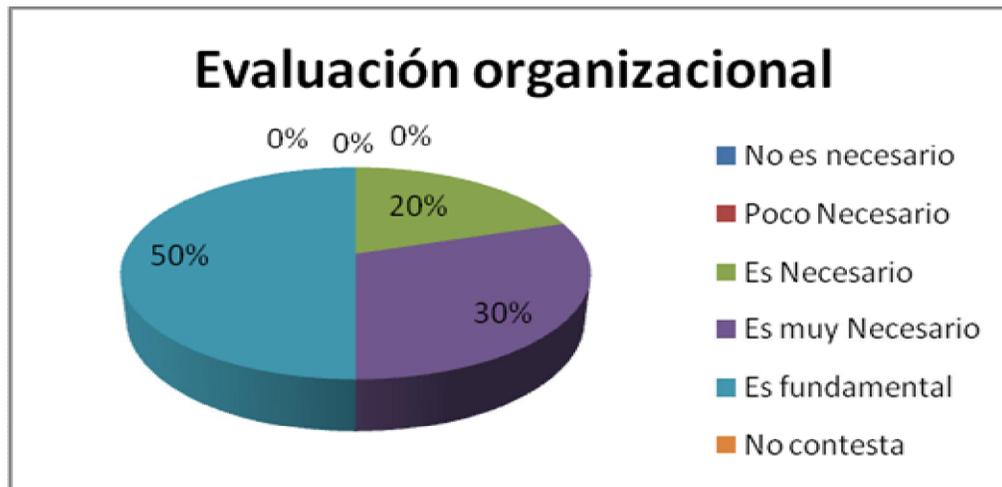


TABLA 9

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

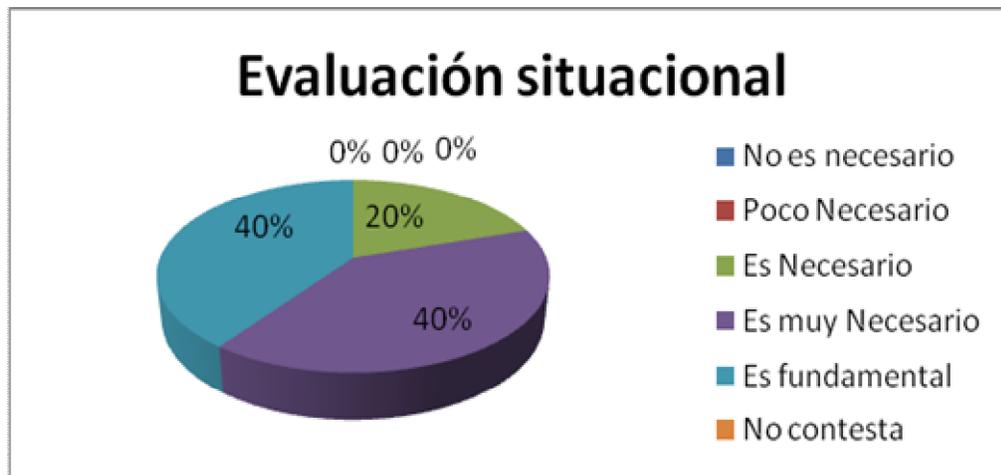


TABLA 10

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	7	70
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

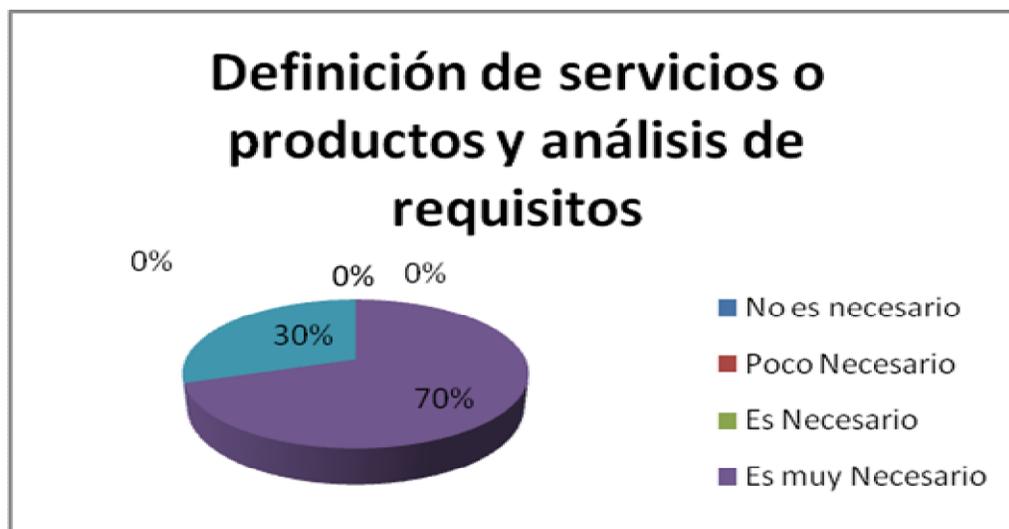


TABLA 11

Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	2	20
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

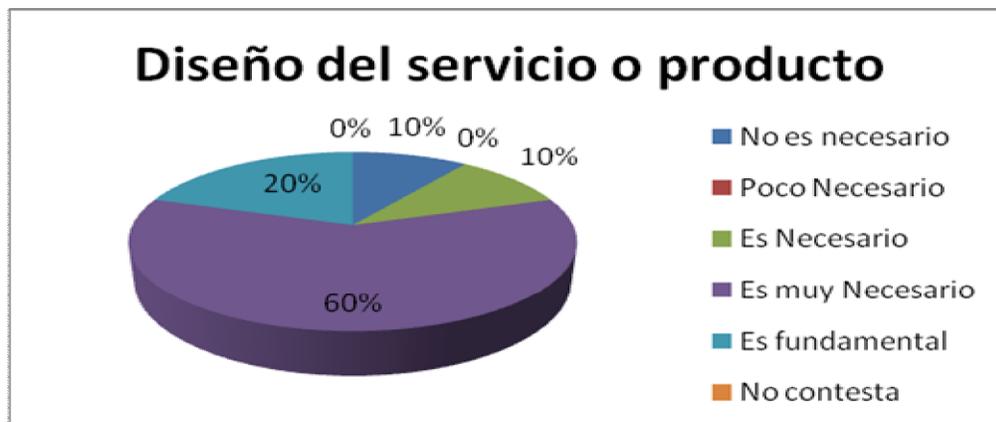


TABLA 12

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 13

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

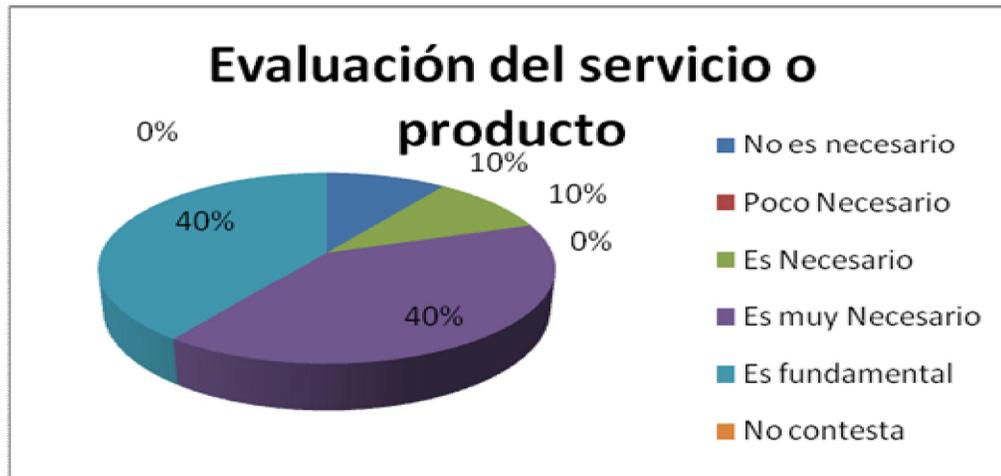


TABLA 14

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

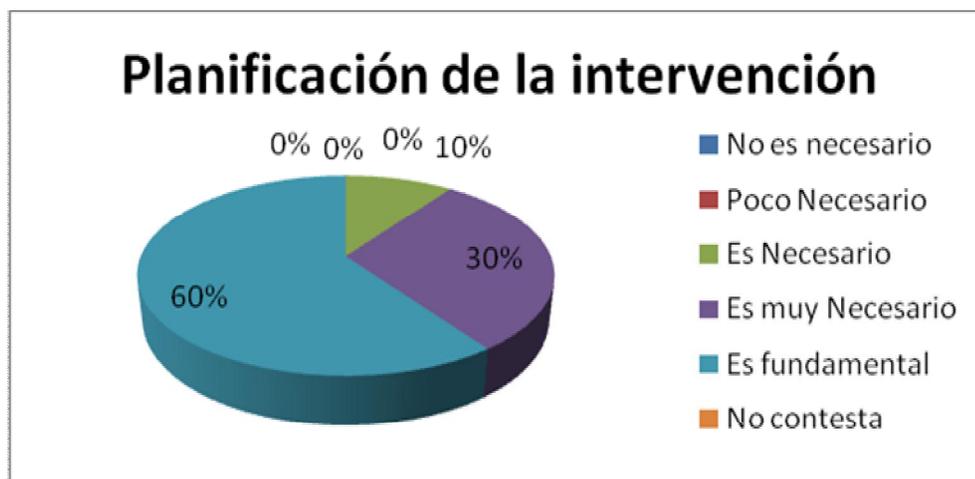


TABLA 15

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

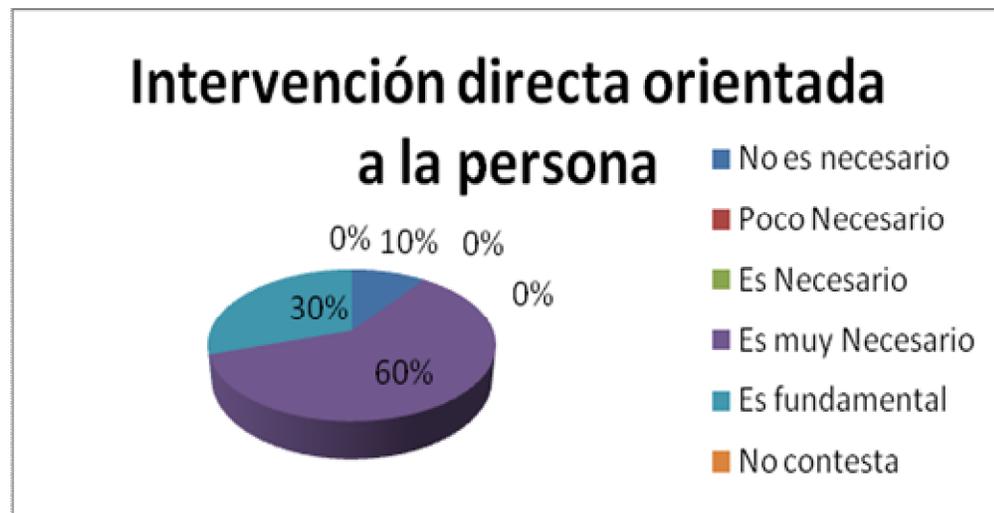


TABLA 16

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 17

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

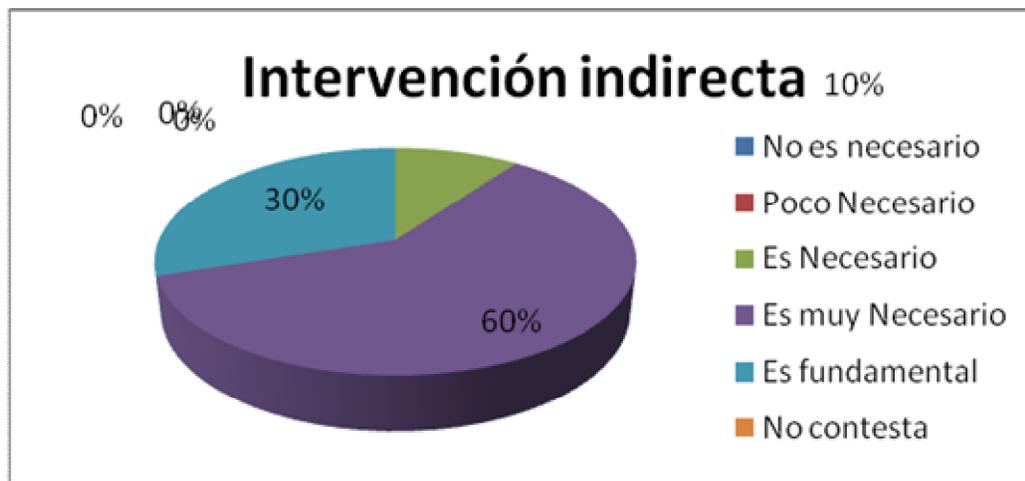


TABLA 18

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

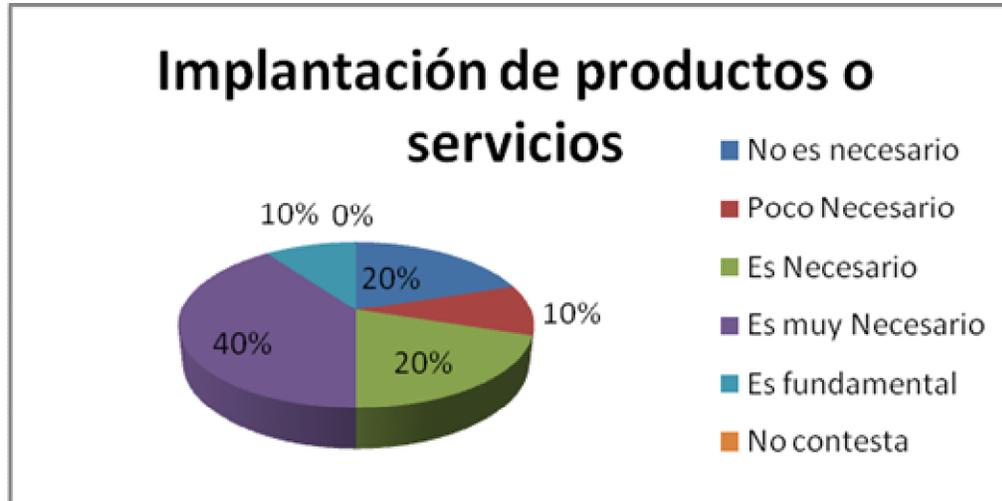


TABLA 19

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

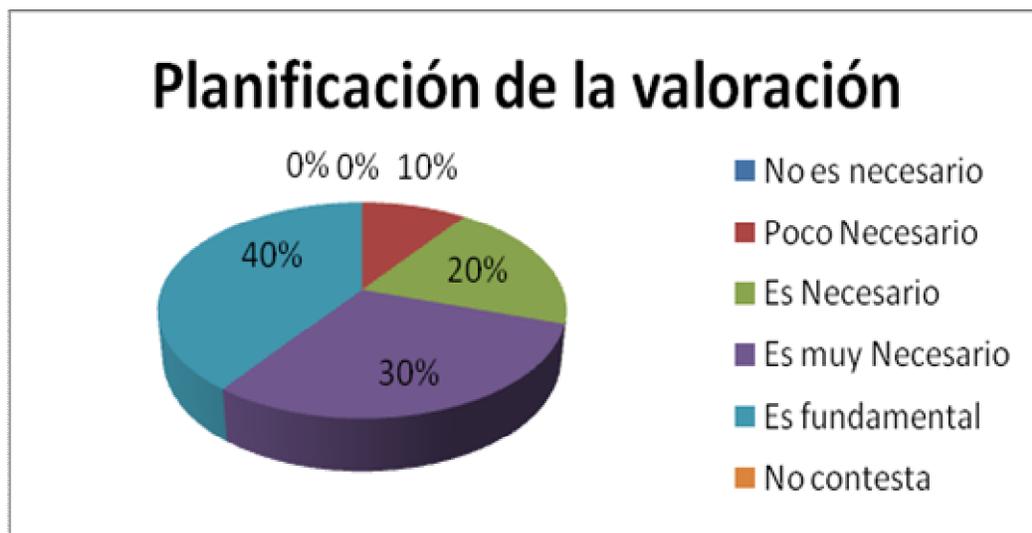


TABLA 20

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

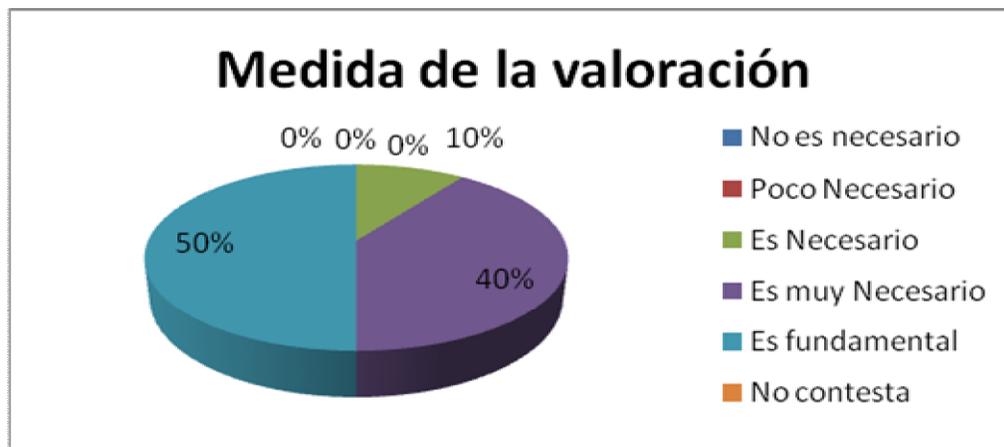


TABLA 21

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

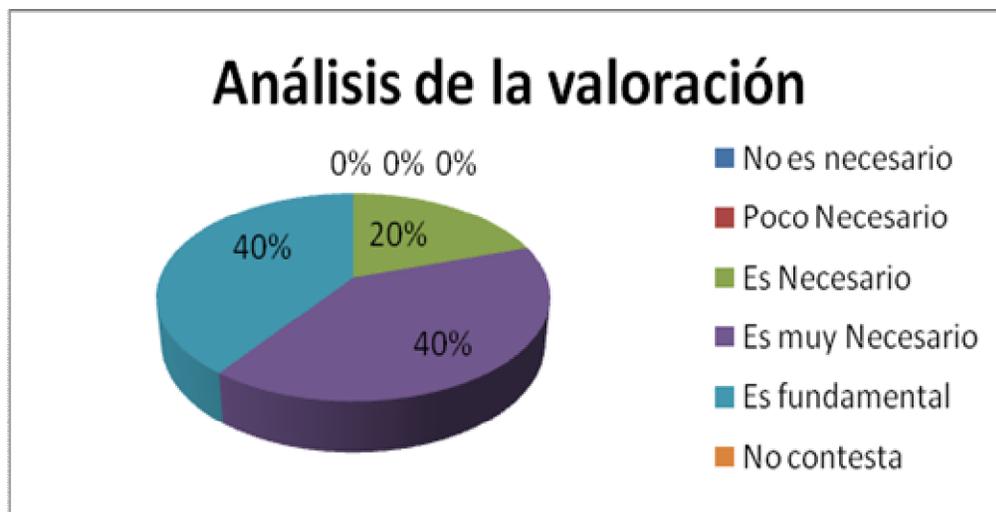


TABLA 22

Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	4	40
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

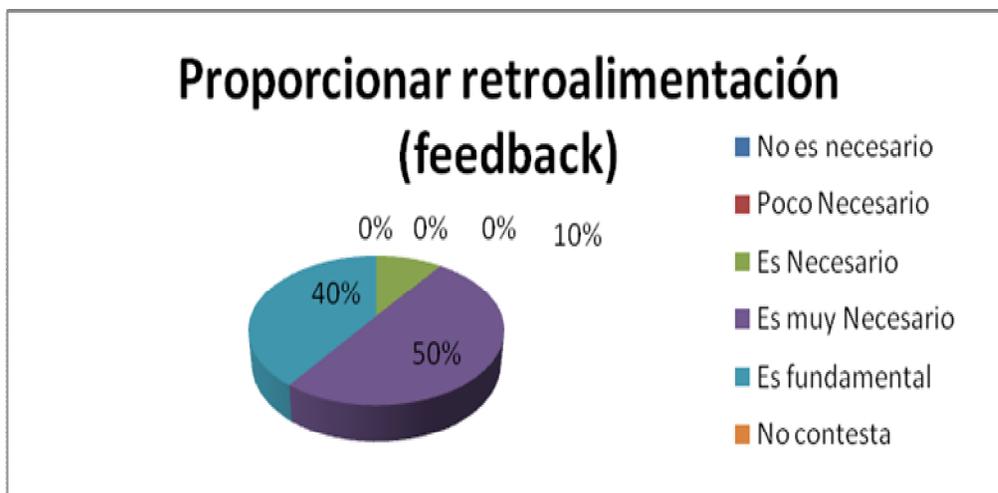
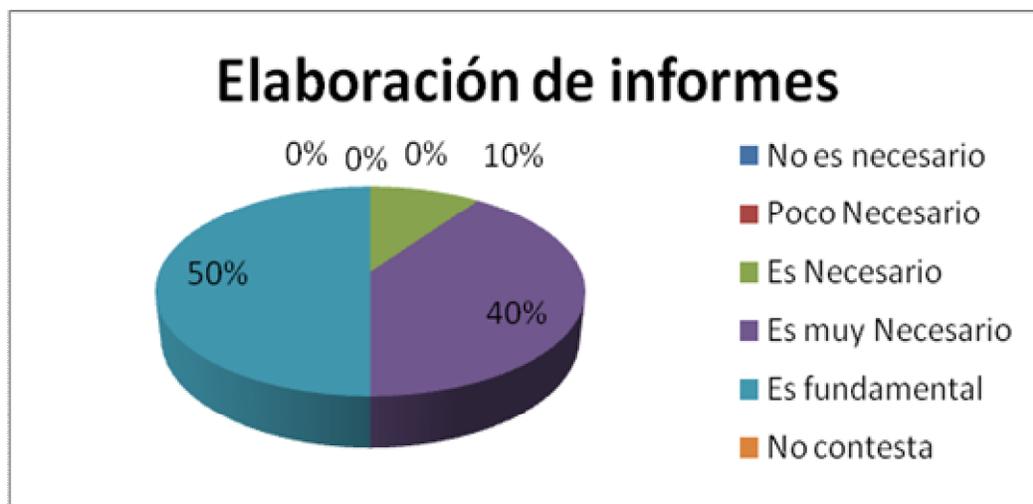


TABLA 23

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



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

TABLA 24

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

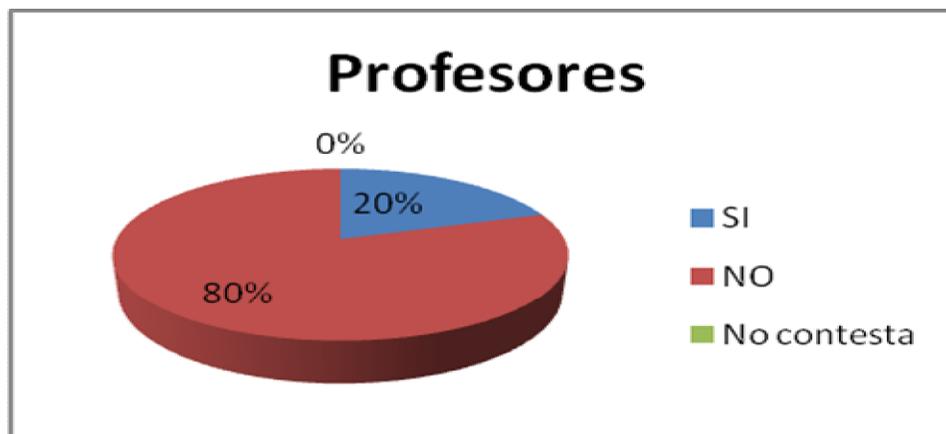


TABLA 25

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

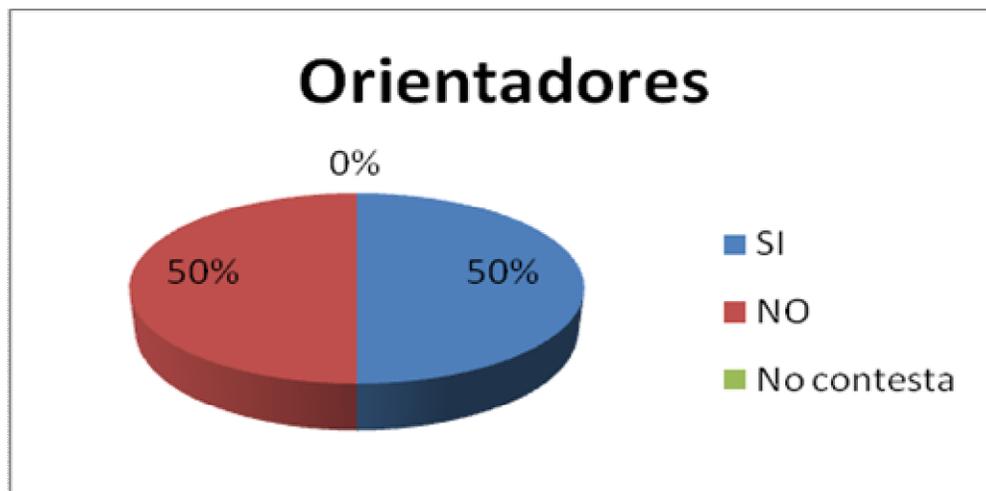
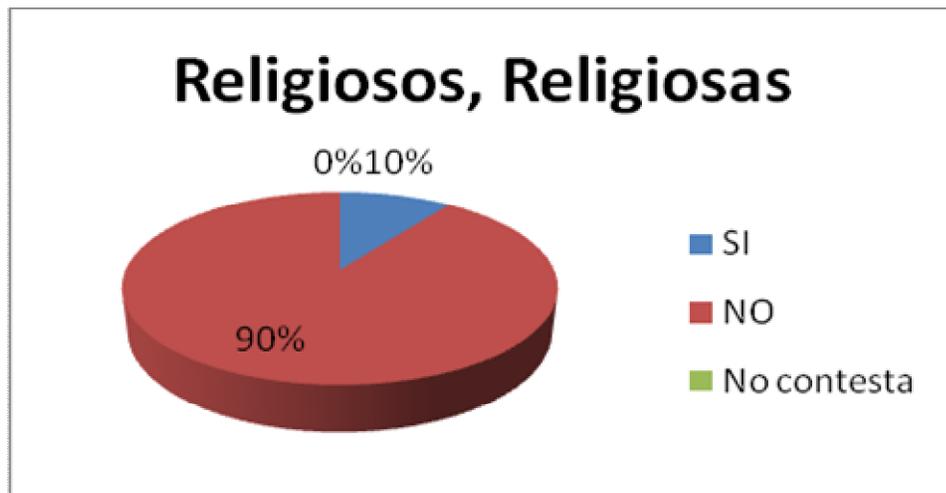


TABLA 26

Religiosos, Religiosas		
Opción	Fr	%
SI	1	10
NO	9	90
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



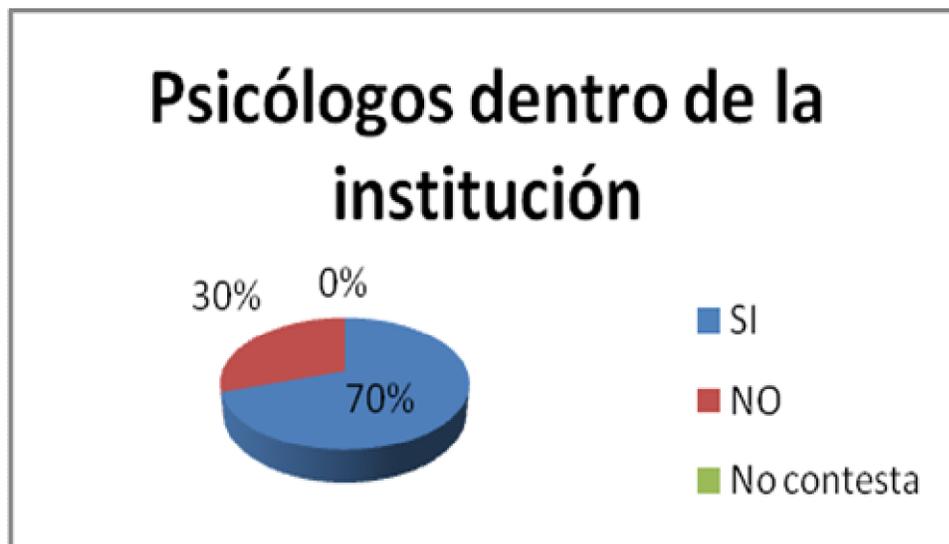
4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

TABLA 27

3.1		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta		0
TOTAL	10	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



AREA ALTERNATIVA

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

TABLA 1

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	5	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	5	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



¿Por qué?

TABLA 2

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	40
NO	3	60
No contesta		0
TOTAL	5	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

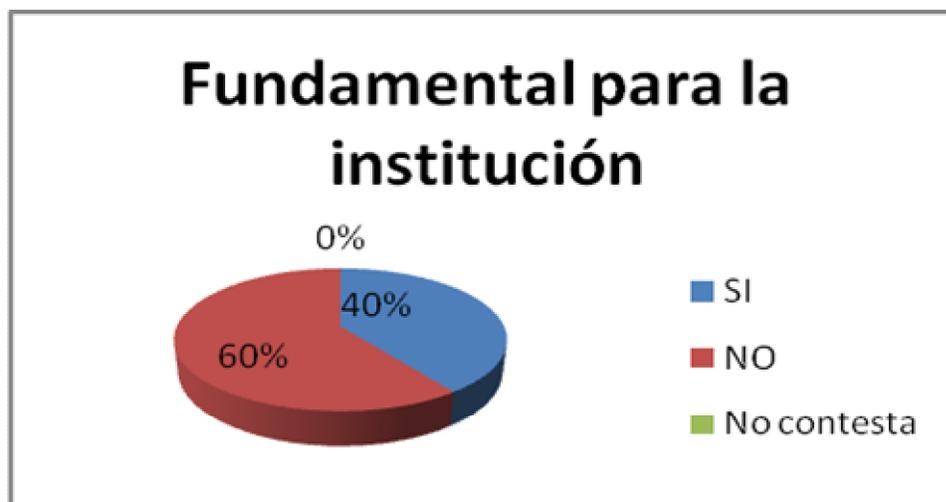


TABLA 3

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	3	60
NO	2	40
No contesta		0
TOTAL	5	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

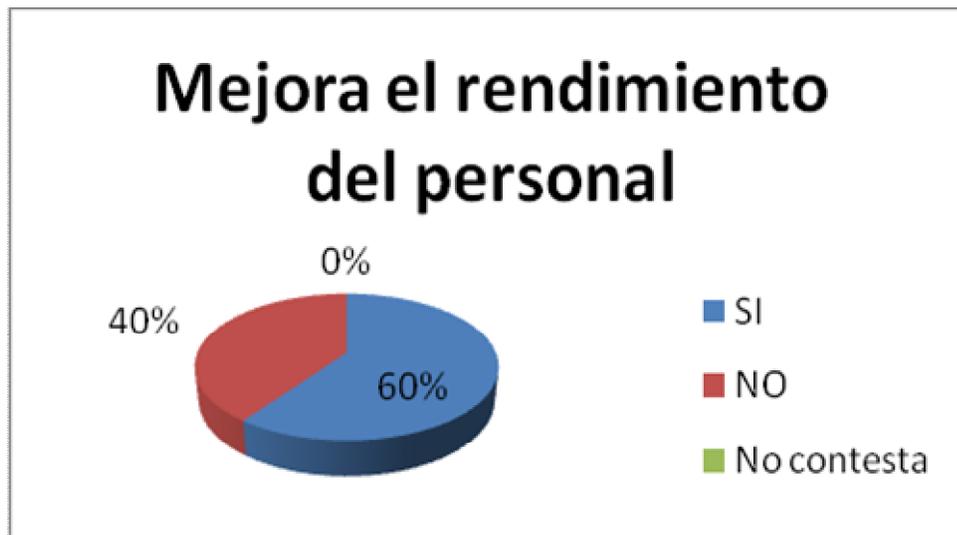
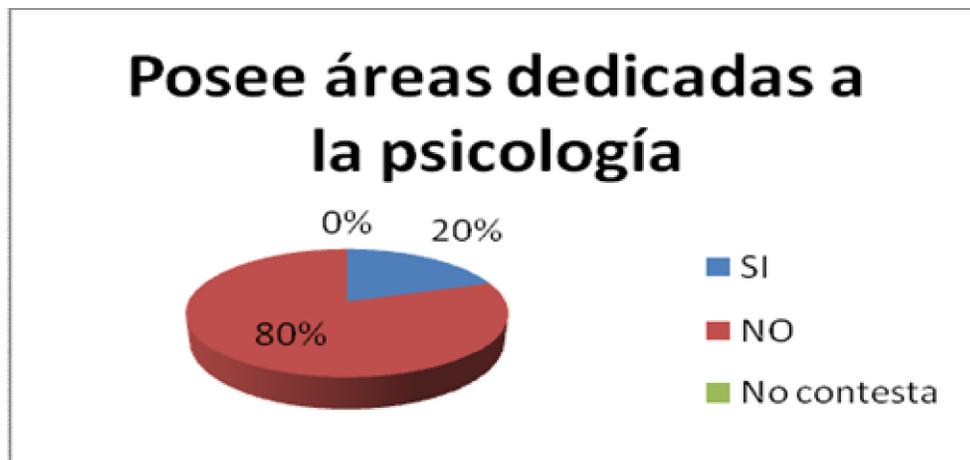


TABLA 4

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	1	20
NO	4	80
No contesta		0
TOTAL	5	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



2. Que competencias se necesita en las instituciones

TABLA 5

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

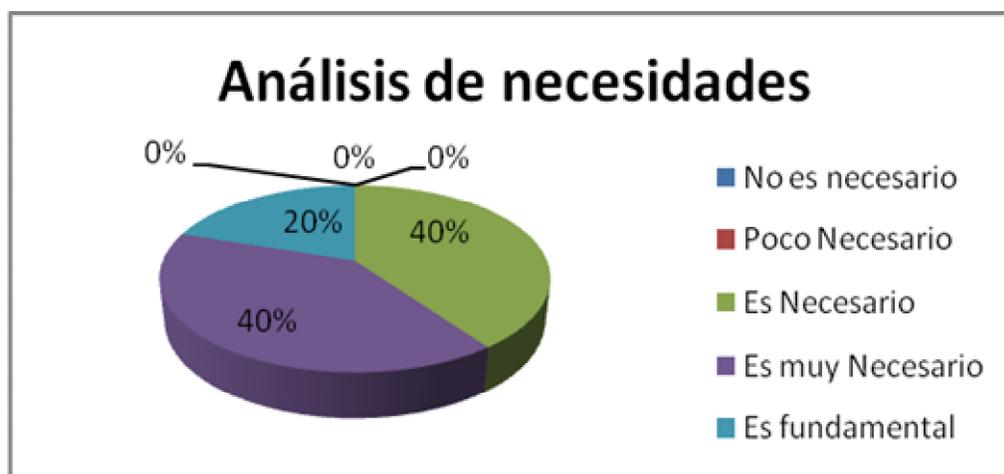


TABLA 6

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

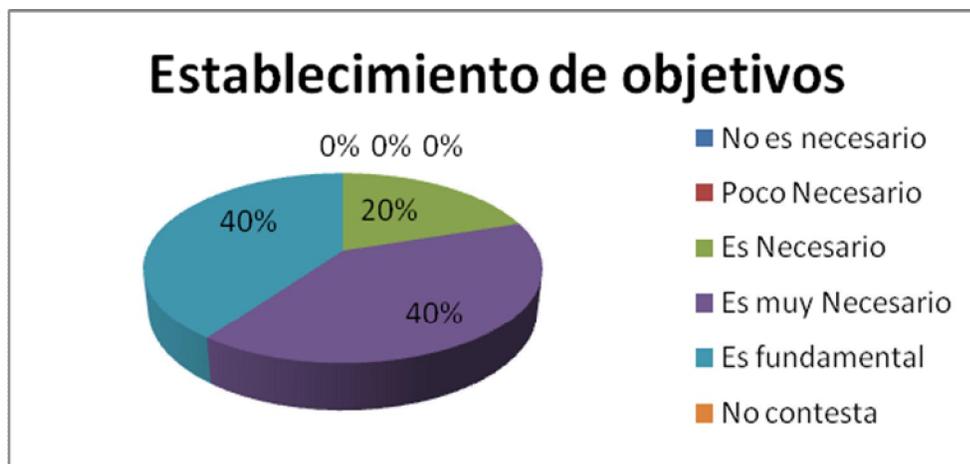


TABLA 7

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

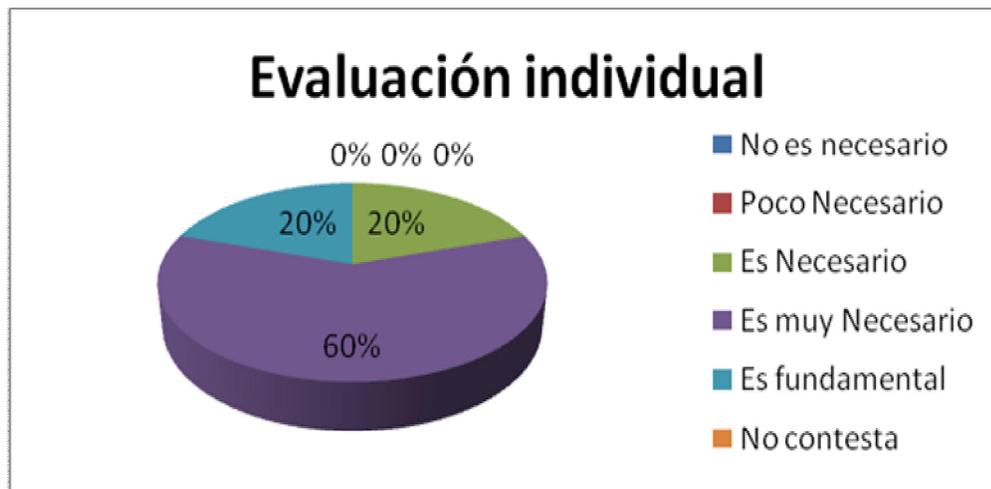


TABLA 8

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

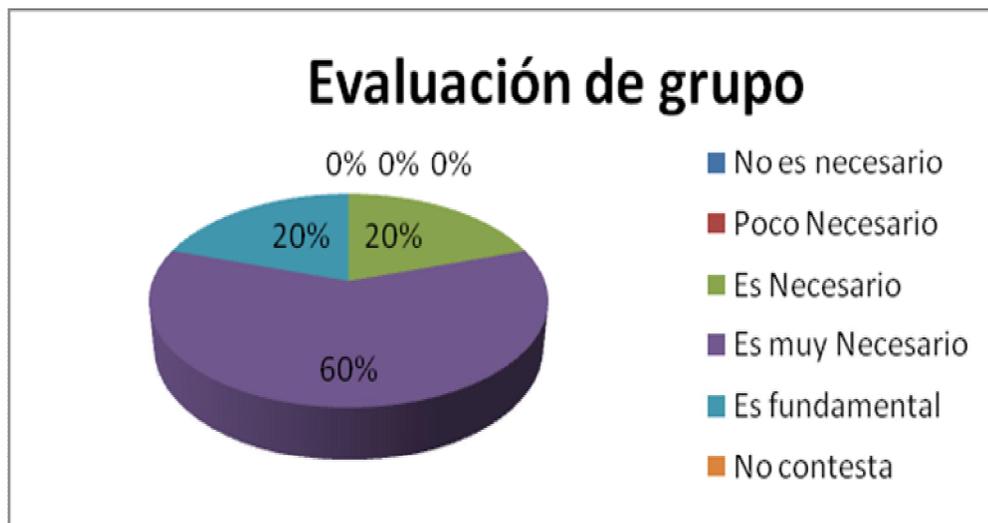


TABLA 9

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



TABLA 10

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

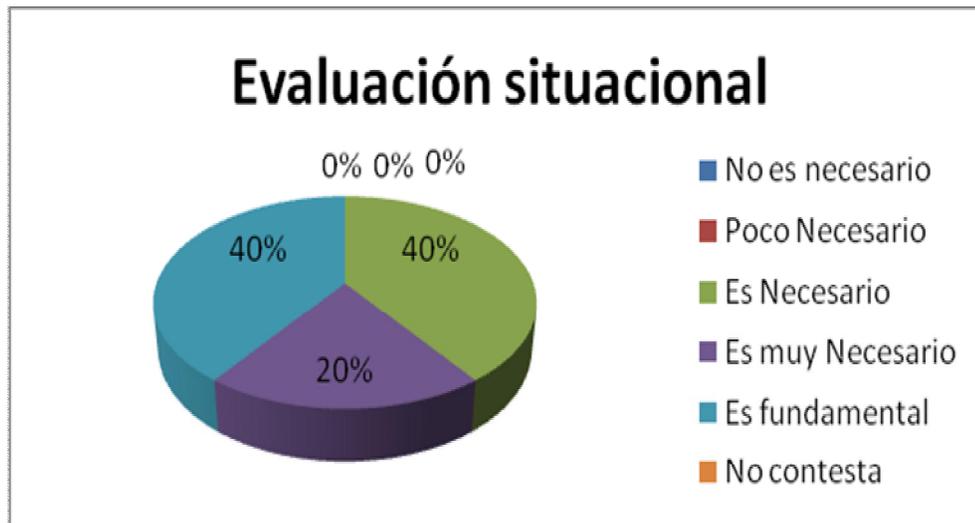


TABLA 11

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

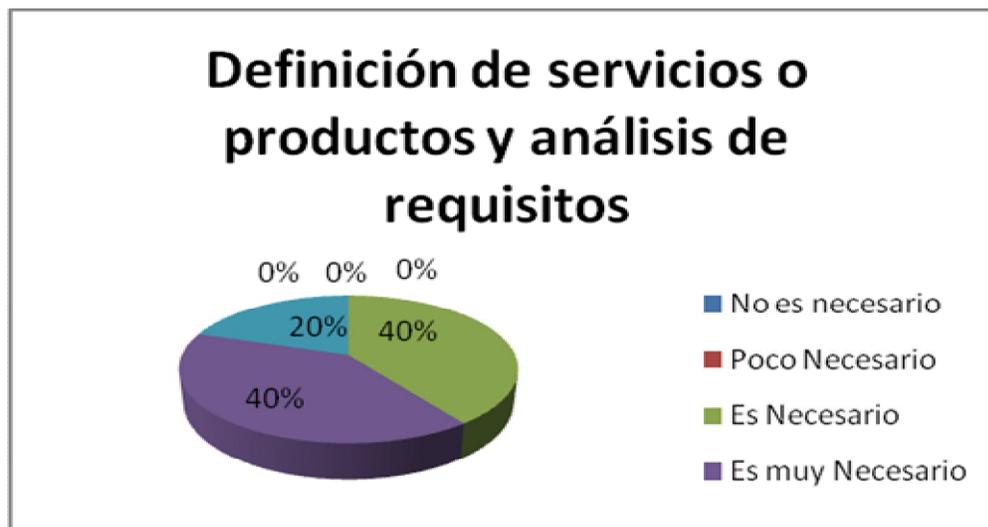


TABLA 12

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

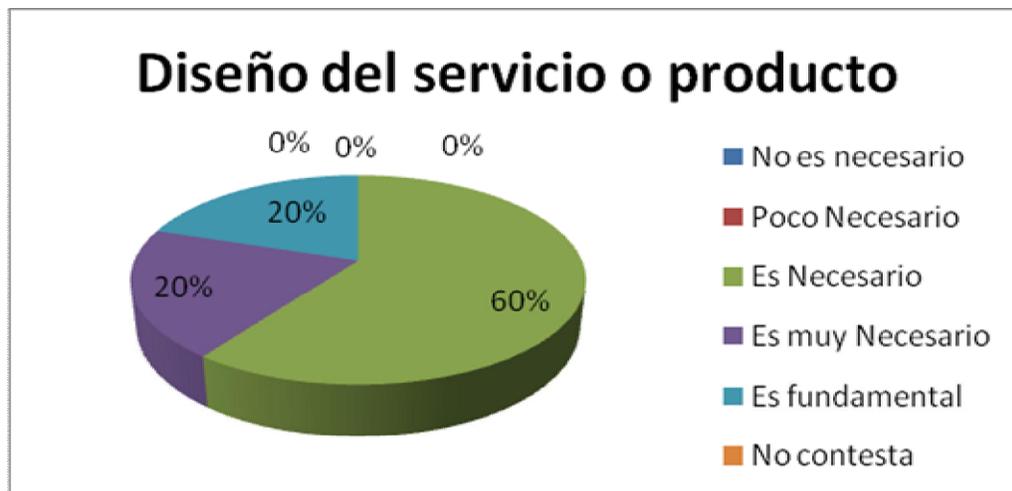


TABLA 13

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	20
Es Necesario	2	40
Es muy Necesario	1	20
Es fundamental	1	20
No contesta		0
TOTAL	5	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

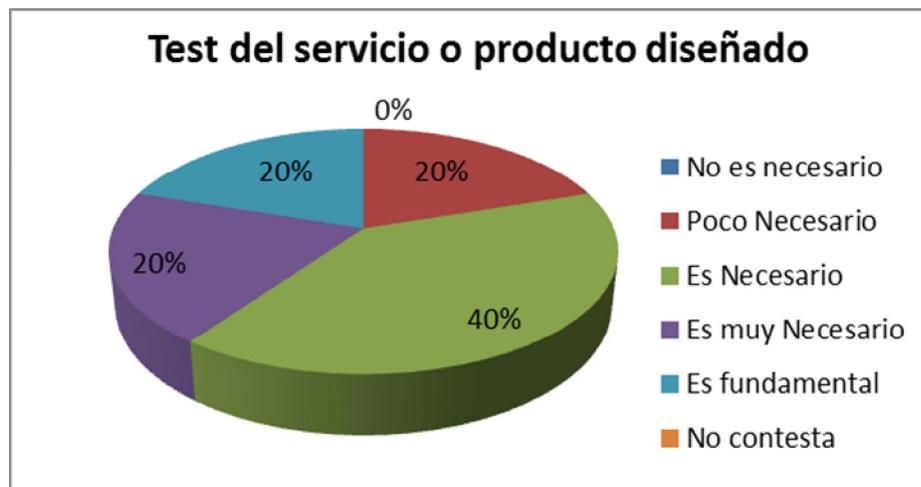


TABLA 14

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

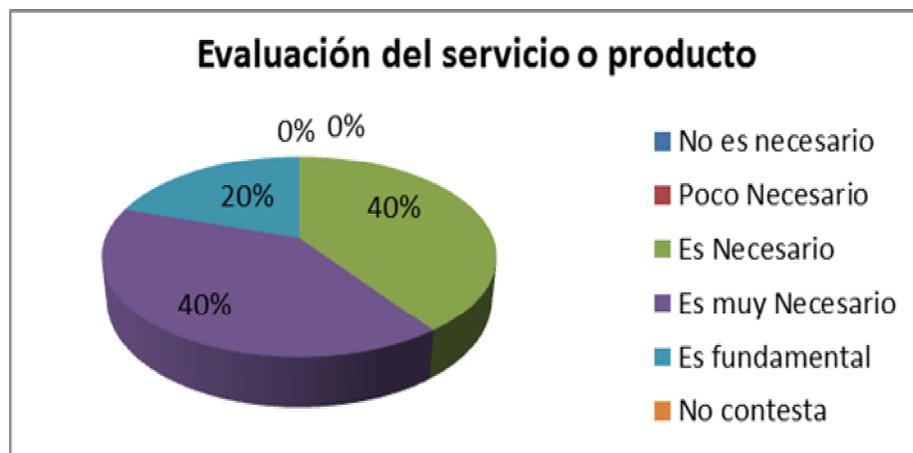


TABLA 15

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

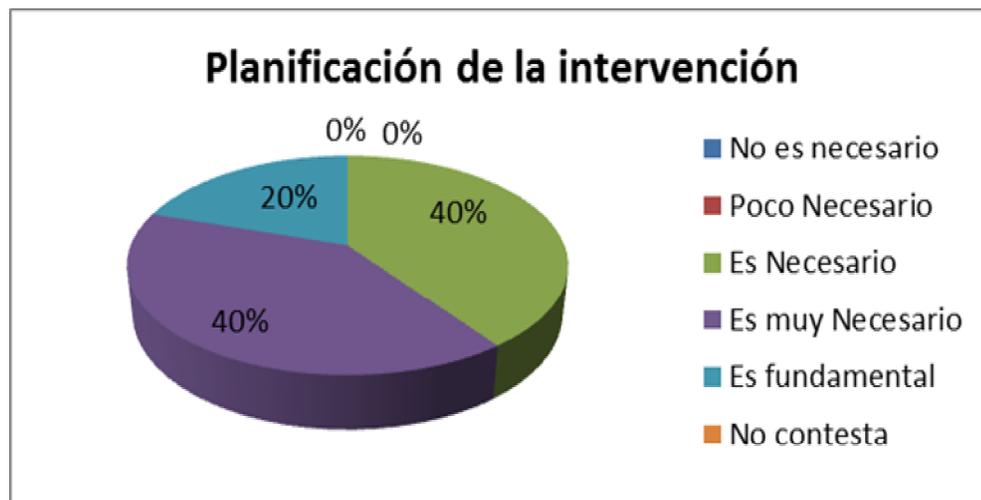


TABLA 16

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

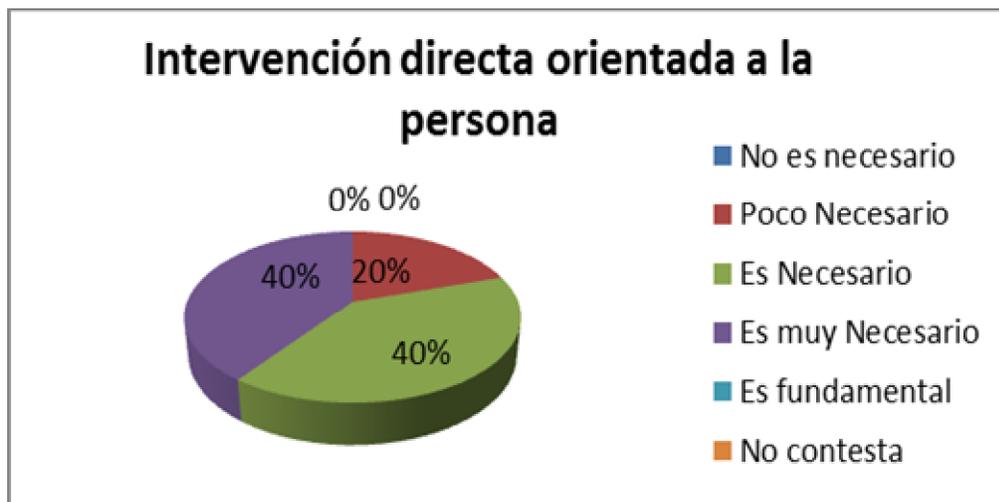


TABLA 17

Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	60
Es muy Necesario	2	40
Es fundamental	0	0
No contesta		0
TOTAL	5	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

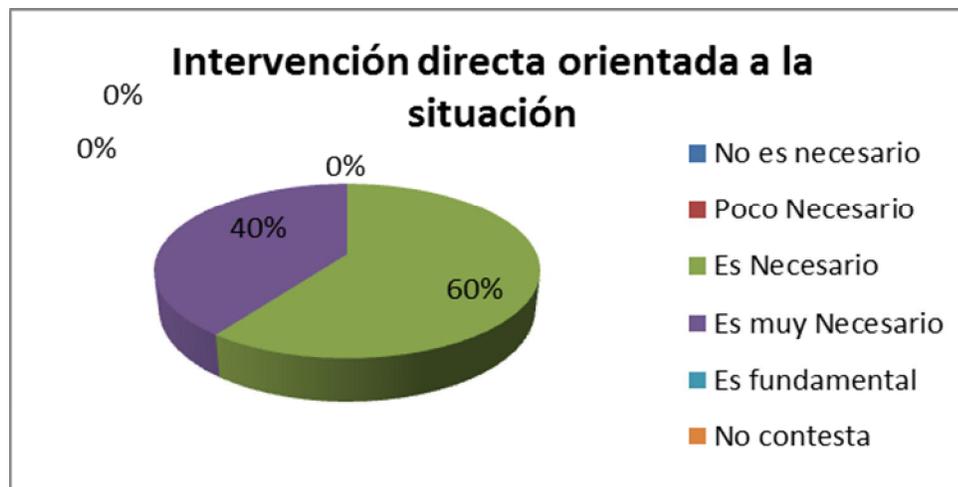


TABLA 18

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

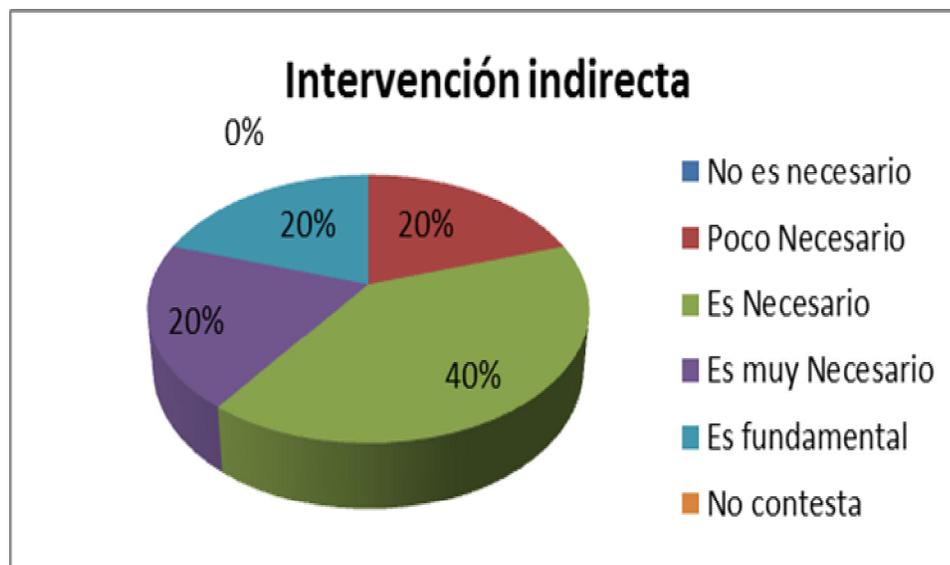


TABLA 19

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

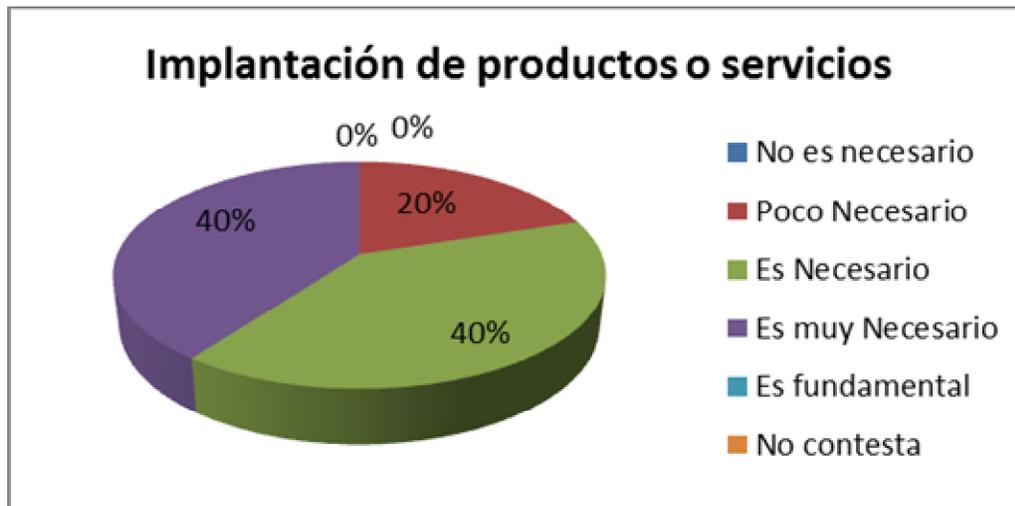


TABLA 20

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

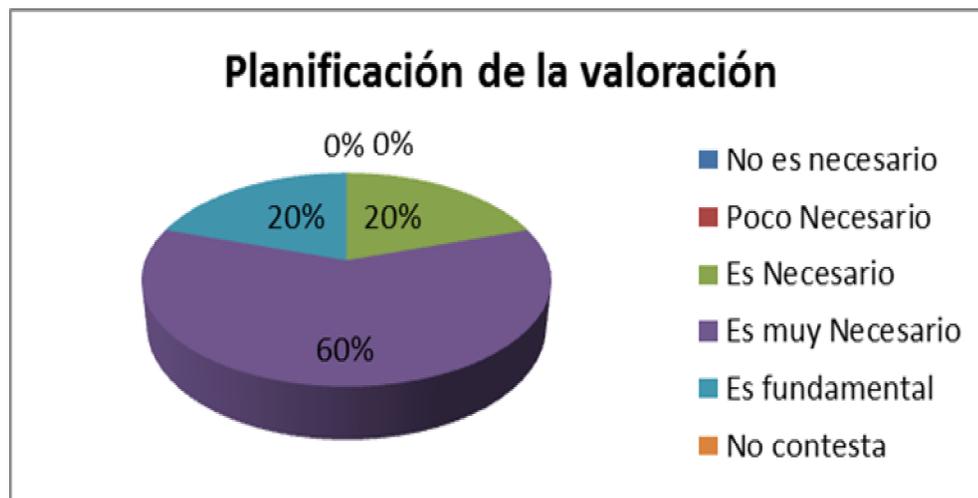


TABLA 21

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

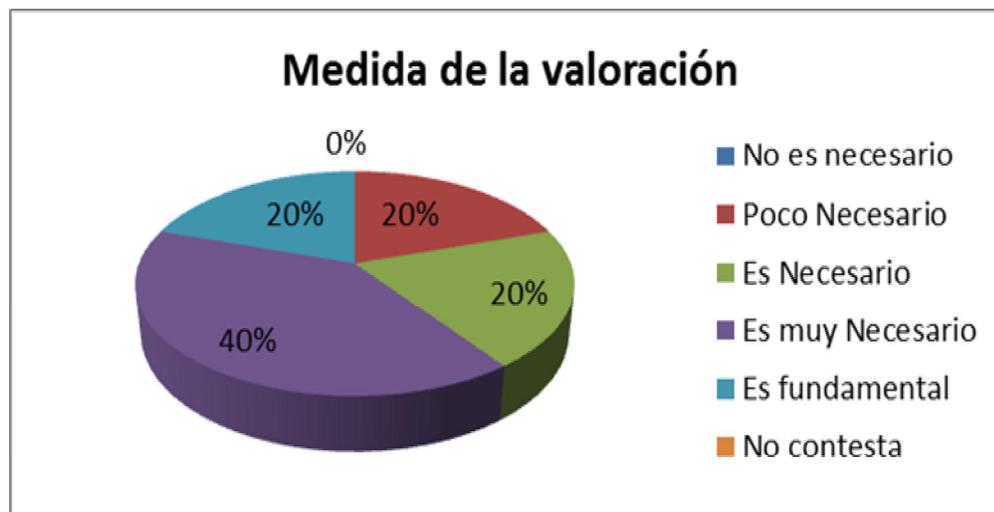


TABLA 22

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

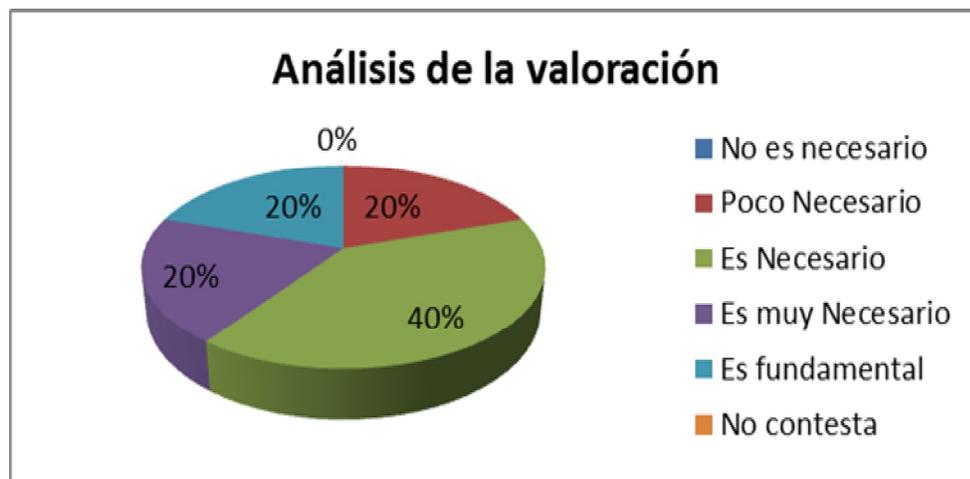


TABLA 23

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep

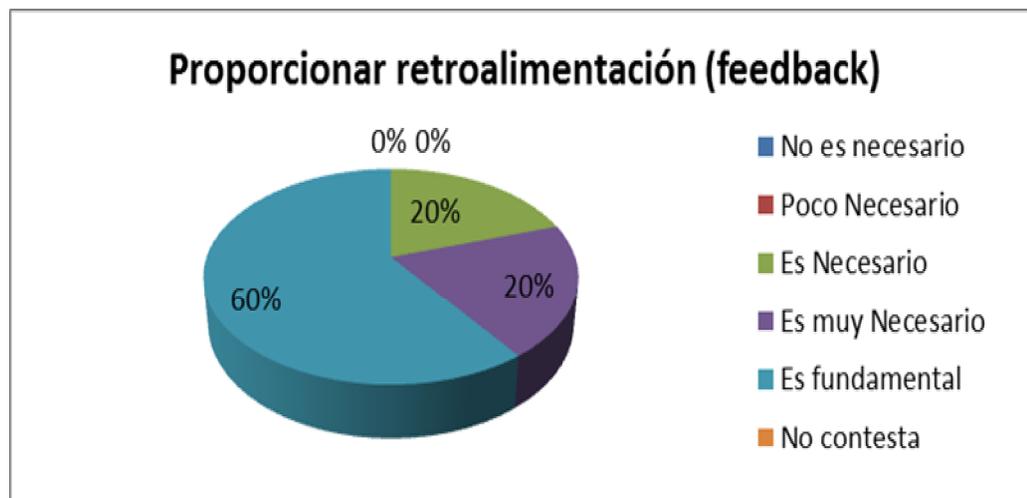
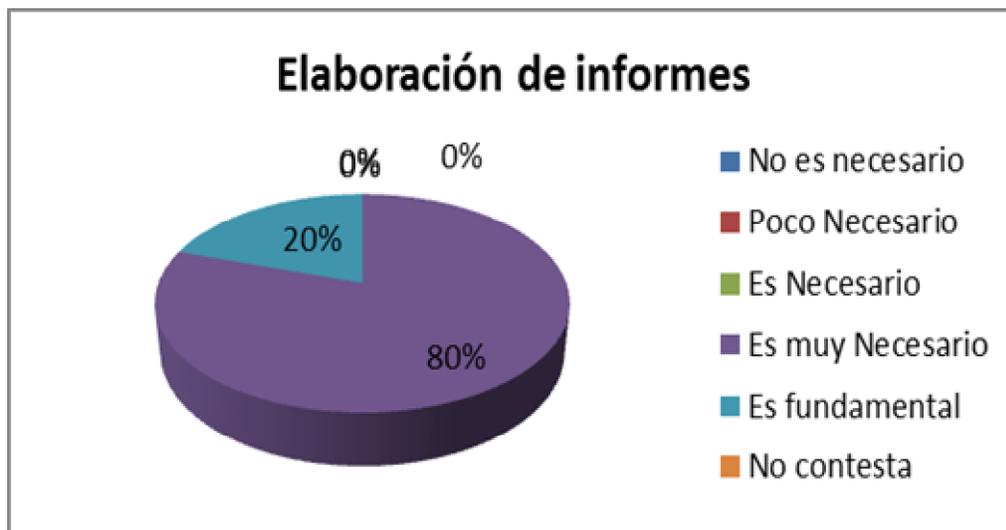


TABLA 24

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

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



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

TABLA 25

3.1		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	5	100
No contesta		0
TOTAL	5	100

FUENTE: Instrumento de Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos.

ELABORADO: Cep



6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente tesis, se investigó sobre la Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: clínico, empresarial y educativo, en el Ecuador.

ÁREA DE SALUD MENTAL

Haciendo referencia al primer apartado de este instrumento tenemos que el 90% de las clínicas entrevistadas consideran necesario contratar un psicólogo, sin embargo continuando con la investigación de ¿por qué? es necesario, el 50% manifiestan que no es fundamental para la institución, pero el 60% cree que contar con un psicólogo mejora el rendimiento del personal. De las 10 instituciones de salud mental entrevistadas sólo el 30% cuenta con un área de psicología.

La mayoría de las clínicas consideran que es fundamental que el psicólogo cuente con las competencias necesarias para cumplir con los objetivos de las instituciones, así tenemos que:

El 100% de las instituciones califican desde fundamental hasta necesario, que el profesional de la psicología cuente con la capacidad de realizar un análisis del cliente adecuado del cliente, para poder establecer los objetivos y posteriormente evaluar su desarrollo.

Adicionalmente se observa que entre el 80 Y 90% de clínicas entrevistadas manifiestan la importancia de que el psicólogo cuente con las competencias necesarias para que pueda evaluar, desarrollar servicios, diseñar planes de intervención, intervenir si es el caso y comunicar los resultados del proceso.

Dentro de las funciones que los entrevistados consideran debería realizar un psicólogo en su institución, mencionaron las siguientes

- Organización
- Motivación
- Asistencia psicológica a pacientes
- Mejoramiento de clima laboral
- Selección de personal
- Terapia y asistencia de ser necesario
- Fomento y protección de la salud

- Rehabilitación de la salud

Con lo expuesto se observa que, dentro las competencias de un psicólogo requeridas en las casas de salud, están aquellas que corresponden a psicología organizacional, ya se refieren a funciones como motivación, selección de personal, clima laboral, que está necesariamente ligado a la atención, y resolución de problemas internos como empresa y a la preocupación de mantener un buen ambiente de trabajo entre los empleados.

Cuando hacen referencia a la asistencia de pacientes, terapias, rehabilitación, fomento y protección de salud, necesariamente se requiere de un psicólogo clínico, quien deberá tener las competencias requeridas para dar una buena atención a los clientes externos de las instituciones de salud mental.

Con estos resultados se puede observar que en estas instituciones existen dos áreas que representan dos opciones de trabajo para los psicólogos, tomando en cuenta las competencias que debe poseer el profesional para cada una de ellas, ya que observando los resultados el 80% de los entrevistados manifiestan que este tipo de competencias no pueden ser desempeñadas por psiquiatras, médicos, terapeutas vivenciales, enfermeras sino solamente por un profesional de psicología. Haciendo referencia a las entrevistas realizadas, el 20% restante manifestó que los psiquiatras, terapeutas vivenciales, no están capacitados para atender solos los casos que se presenten, pero que pueden ser parte de un equipo de apoyo para el psicólogo clínico.

Pese a la necesidad de un profesional de psicología, sólo el 44% de las instituciones cuenta con un psicólogo dentro del equipo de trabajo, el 56% informó que cuando requieren atender casos especiales de los pacientes los remiten a un profesional externo y de igual manera cuando se trata de recursos humanos, de ser muy necesario contratan asesoría externa.

ÁREA EMPRESARIAL

En esta área se entrevistó a 10 empresas de las cuales el 80% consideran necesario contratar un psicólogo, y el 60% expresó que es fundamental para la empresa contar este profesional, así mismo el 70% considera que un psicólogo puede mejorar el rendimiento del personal. A pesar la importancia de contar con un psicólogo el 60% no cuenta con este profesional en la empresa.

En referencia a las capacidades que debe tener un psicólogo el 90% de la empresas manifiesta que es muy necesario que este profesional cuente con las competencias necesarias para analizar las necesidad que tiene el cliente, estableciendo objetivos y determinando como se evaluarán el desarrollo de los mismos.

Las empresas entrevistas mencionan algunas de las funciones que consideran ellos debe cumplir dentro de la empresa:

- Reclutamiento de personal
- Dirección, coordinación y aplicación de sistema
- Recursos humanos
- Coordinación y manejo de clima laboral
- Refuerzo en trabajo en equipo
- Salud mental
- Capacitación
- Mojara de desempeño
- Supervisión y orientación
- Apoyo en temas psicológicos

Por la actividad económica de la empresa, donde el principal objetivo de estas es cumplir con los objetivos de ventas propuestos en los presupuestos anuales, es indispensable contar con personal que les represente productividad por lo tanto están enfocados en invertir para que el personal para generar un compromiso de estos hacia la empresa, por lo tanto el 100% de las empresas expresan que es muy necesario que el psicólogo realice evaluaciones al personal, para identificar posibles problemas a tiempo y tomar los correctivos necesarios, ya que en la entrevistas expresaron que es muy importante que el personal se siente satisfecho con lo que hace, su satisfacción se refleja en la productividad del mismo.

Así mismo el 100% de la empresas consideran necesario definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, para adaptar de acuerdo a este un taller que permita motivar y mantener un buen clima laboral, en algunas de las empresas entrevistadas este tipo de estrategias las utilizan dos veces por año, con los trabajadores de campo, que normalmente son los empleados de más alta rotación, puesto que por su bajo nivel cultural son personas que trabajan para subsistir y no tienen una visión de crecimiento dentro de la empresa, si no que se manejan por el mejor ingreso económico, factor que afecta directamente a la producción de la empresa.

De igual manera el 90% de los entrevistados creen muy necesario desarrollar planes de intervención, ya que esto les permite tomar las decisiones a tiempo para no afectar al cumplimiento de los objetivos.

Con lo que se refiere a la valoración también el 100%, consideran necesario aplicar técnicas de intervención que les permita analizar si ha sido adecuada y productiva la aplicación de las técnicas utilizadas con el personal para mantener un buen clima de trabajo y que esto se refleje en el cumplimiento de las metas trazadas.

Y por último el 100% de las empresas consideran muy necesario la comunicación y retroalimentación de los resultados de la evaluación, desarrollo de productos y las intervenciones.

Continuando con la investigación el 100% de empresas consideran que los economistas y abogados no poseen las competencias requeridas cumplir con las funciones de un psicólogo organizacional, pero el 60% si cree que los administradores de empresas pueden realizar estas funciones.

De las 10 empresas entrevistadas sólo el 30% de estas cuentan con un profesional de psicología.

ÁREA EDUCATIVA

Continuando con en el área educativa, se entrevistó a 10 colegios, donde el 90% reconoce la importancia de contar con psicólogo en la institución, de igual manera el 90% de colegios consideran que el psicólogo es fundamental para la institución El 80% de los colegios entrevistado manifiestan que contar con la presencia de un profesional de la psicología en la institución no mejora rendimiento del personal.

De los 10 colegios entrevistados el 60% cuenta con el departamento de orientación cumpliendo con la norma educativa de que por cada 300 estudiantes debe haber un psicólogo, el 40% de colegios que no cuentan con el departamento de orientación no tiene el número de estudiantes requerido para contratar un psicólogo. Dentro de las funciones que consideran ellos que un psicólogo debe cumplir en el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil se menciona:

- Control y orientación personalizada a los miembros de la institución

- Orientación y psicopedagogía
- Orientación vocacional
- Tutoría de aprendizaje
- Conocimiento de problemas psicosociales
- Participación activa en las juntas de profesores
- Evaluación del desempeño de estudiantes y empleados
- Atención en problemas académicos
- Atención en problemas familiares
- Orientación a los padres de familia

El 100% de colegios cree que es muy necesario contar con un psicólogo presente las competencias requeridas para analizar las necesidades de los estudiantes y establecer como cumplir los objetivos propuestos como institución hacia el bienestar y educación de los alumnos.

Para el 70% de los colegios es muy necesario la definición de los servicios así como el análisis de los requisitos para cumplir con los mismos, por otro lado el diseño del servicio que ofrecen es tan importante y necesario como el test que deberá realizar para su realizar el seguimiento y evaluar el servicio que están ofreciendo.

El desarrollo y planificación de un plan de intervención para conseguir los objetivos registra una aceptación del 60% de los entrevistados, así como también la aplicación de métodos de intervención que permitan analizar el impacto que tiene este en cada uno de los individuos que forman parte del colegio, y cómo influye en la toma de decisiones para la introducción de nuevos servicios de la institución.

En lo que se refiere a la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteado el 100% de colegios entrevistados manifiestan la necesidad de realizar la misma, y de igual manera de acuerdo a los datos reflejados en el gráfico que hace referencia, a la selección y aplicación de la técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración se puede observar que el 100% consideran muy necesario la aplicación de técnicas, y de igual manera el análisis del plan de evaluación y la formulación de conclusiones de la eficacia de las intervenciones.

Por último el 100% manifiesta la importancia de la comunicación y retroalimentación de los resultados obtenidos.

Entre el 80 y 90% de colegios manifiestas que los profesores, religiosos y consejeros, no son el personal adecuado para atender las necesidades del departamento de orientación.

Con relación a los orientadores el 50% de colegios consideran que si puede desempeñarse y cumplir las funciones del psicólogo, pero indiscutiblemente el 100% de entrevistados aseguran que el psicólogo es el profesional idóneo para atender los asuntos del departamento de orientación y bienestar estudiantil.

De los 10 colegios entrevistados el 70% tiene psicólogos trabajando en la institución.

ÁREA ALTERNATIVA

En esta área se entrevistó a una empresa de seguridad y cuatro instituciones públicas, y el 100% considera importante contratar un psicólogo para la institución. El 60 % de las instituciones creen que este profesional es fundamental y mejora el rendimiento del personal.

El 80% no tiene un área de psicología en la institución, sin embargo dentro de las funciones que consideran ellos podría desarrollar un psicólogo dentro de la institución mencionaron:

- Contratar personal
- Solucionar problemas de personal
- Realizar talleres de motivación
- Entrevistas, test psicológicos a las víctimas de agresión y delitos sexuales
- Direccionamiento del personal
- Manejo de casos especiales por estrés
- Evaluación pre ocupacional
- Evaluaciones ocupacionales y tratamiento de darse el caso
- Evaluaciones de retiro

El 100% de las empresas entrevistadas coinciden en que es necesaria la presencia de un profesional competente en psicología, para el establecimiento de objetivos y desarrollo de

estos, así como también todos consideran muy necesario la realización y evaluación mediante la observación del contexto, entrevistar y test a una persona, a un grupo, a la institución y a la situación.

En lo referente a la definición del propósito del servicio identificando los requisitos necesarios y al diseño y adaptación de los servicios, y a la aplicación de pruebas de servicio para su viabilidad y fiabilidad utilizando un instrumento diagnóstico, el 100% de entrevistados consideran necesario tomar estas medidas, así como la evaluación del servicio respecto de la utilidad, satisfacción del cliente y costos que esto implica.

Los resultados de la encuesta también confirman la necesidad de desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, aplicando métodos de intervención que afecten directamente a más de un individuo, aspectos seleccionados y la introducción de servicios o productos promoviendo el uso adecuado por los clientes.

En referencia al diseño de un plan de valoración de una intervención que incluya criterios derivados del plan de intervención y objetivos planteados, el 100% cree necesario realizar este procedimiento.

Finalmente, el 100% también considera muy necesario comunicar y retroalimentar a los clientes de un servicio, utilizando informes escritos sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios y las intervenciones.

Ninguna de las 5 empresas entrevistadas cuenta con un psicólogo dentro de la institución.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la necesidad de contratar un psicólogo, con los resultados obtenidos se concluye que: el psicólogo es indispensable en todos los ámbitos laborales investigados: salud mental, empresarial y educativo. Se recomienda que los estudiantes, una vez concluida la carrera de psicología general, se identifiquen con una de las áreas para mejorar y adquirir nuevas competencias que le permitan especializarse en ella.
2. Dentro de las competencias requeridas en el área de salud mental investigada, se observa que como empresas prestadoras de servicios de salud deben cumplir con el objetivo de atención y calidad a los clientes que son su pacientes y los familiares de estos, contando con un profesional que esté capacitado para atender casos de pacientes que se presentan en emergencia así como aquellos que son remitidos a consulta externa. Y como empresa que cuenta con un organigrama jerárquico, necesitan contar con la presencia de un profesional competente en el área de manejo de recursos humanos. Así mismo en el ámbito empresarial se concluye que de acuerdo a los resultados expuestos, en la actualidad los empresarios son más exigentes en cuanto al tipo de funciones que debe desempeñar un psicólogo en la empresa, ya que el principal interés de las instituciones es el cumplimiento de las metas trazadas por ellos, y el psicólogo tiene la responsabilidad de optimizar el recurso humano principal activo de estas. Refiriéndonos al área educativa, los psicólogos deben cumplir con las funciones que permitan al colegio preparar alumnos competentes y motivarlos para encontrar su verdadera vocación.
3. También concluimos que actualmente en el Ecuador el psicólogo puede desempeñarse como psicólogo clínico, psicólogo organizacional y psicólogo educativo, lo que permite que tenga varios campos laborales a los cuales puede aplicar, sin embargo se recomienda que para desempeñarse eficientemente debe especializarse en el área por la que se incline, ya que si bien es cierto un psicólogo general puede aplicar en cualquiera de estos ámbitos necesita adquirir ciertas competencias especializadas para cada una de ellas.
4. Dentro de las necesidades de formación para el psicólogo, se concluye que las empresas tienen diferentes necesidades y dependen del área a la que pertenecen, por lo tanto es indispensable que los estudiantes de psicología general, se especialicen en salud, empresarial o educativa, con el fin de que sea un profesional competente en el área en la que se desenvuelva.

5. Se puede concluir además que:

- A pesar de la concientización de la necesidad de contratar a un psicólogo utilizan a otros profesionales para cumplir con las funciones de este.
- En el área empresarial es donde más se ha encontrado que recursos humanos es manejado por otros profesionales.
- En los colegios los orientadores no están cumpliendo con su principal función, sino que desempeñan las tareas a ellos asignadas como pasar notas, informes sobre los bajos desempeños, etc., y su contratación en estas instituciones está ligada a la ley de educación, que a la verdadera funciones que deben cumplir.
- En las clínicas privadas el psicólogo clínico es un profesional a quien le refieren los pacientes de ser necesario, y no lo ven como un colaborador permanente.

RECOMENDACIONES

- A la Universidad Técnica Particular de Loja, desarrollar diplomados, maestrías en el área de Psicología Organizacional, Gestión de Talento Humano, ya que el campo laboral es más extenso y las necesidades actuales de las empresas hacen que sean más exigentes al momento de poner a un profesional al frente de Recursos Humanos.
- Se recomienda a la UTPL, ofertar posgrados que permita a los estudiantes de psicología continuar con su preparación, una de las áreas de interés es la psicología clínica, en todas las funciones mencionadas por los entrevistados se encuentra aquellas que tienen que ver con esta.
- Es necesario mejorar la comunicación de la UTPL, con los estudiantes a distancia, la escueta información que se obtiene en los centros de las provincias genera desmotivación y desgano.
- Se recomienda a la UTPL, que estudie la posibilidad de que los estudiantes podamos escoger la especialidad en una de las áreas existentes, para facilitar el acceso al campo laboral.

8. BIBLIOGRAFIA

TEXTOS

- Paúl M. Muchinsky. (2007) Psicología aplicada al trabajo 8ª. Edición México D.F.
- Gimeno Sacristan, J (2008). Educar por competencias ¿Qué hay de nuevo? Madrid: Ediciones Morata
- Díaz Barriga F. (2006) Enseñanza Situada. McGraw Hill. Mexico
- Perrenoud, Ph (2004). Diez Nuevas Competencias para Enseñar. Editorial Graó Barcelona
- Rodríguez, A. (2008) Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones: Madrid: Ediciones PIRÁMIDE.

PÁGINAS Y ARTICULOS CONSULTADOS EN LA WEB

- Reidi M., L (2008) Competencias profesionales para los psicólogos. En C. Carpio (Coordinador) Competencias profesionales y científicas del Psicólogo. Investigación, experiencias y propuestas. UNAM IZACALA
- Reynaga, S. Competencias educativas integrales. DIDAC No. 17 Centro de Desarrollo Educativo Universidad Iberoamericana.
- Roe, R. (2003)= ¿Qué hace competente a una psicólogo? Papeles del Psicólogo. Diciembre No. 86.
- ROJAS PAZMIÑO. Los antecedentes, situación actual y perspectiva de la evaluación y acreditación de la educación superior en el Ecuador. Consejo Nacional de+Evaluación y Acreditación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe+ IESALC UNESCO 2003
- ROA VALERO, Alberto. Acreditación y evaluación de la calidad en la educación superior colombiana. Documento elaborado para Seminario Internacional %Evaluación y Acreditación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe+.
- ACT: Fundamentos básicos para el desarrollo de las competencias de trabajo. Iowa. 1998
- <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/es>
p/index.htm

- <http://www.gestiopolis.com/dirgp/adm/teoriaadministrativa.htm>
- <http://www.siise.gov.ec/>
- <http://www.mitecnologico.com/Main/TiposDeOrganizaciones>
- <http://www.soloeconomia.com/empresas/organizaciones-tipos.html>
- http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf
- <http://www.orientared.com/orienta/laboral.php>
- <http://www.mies.gov.ec/>
- http://biblioteca.espe.edu.ec/upload/ECUADOR_1.pdf
- <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/14904/lcl2104.pdf>
- <http://www.zeusconsult.com.mx/artclaborales.htm>
- <http://www.gestiondelconocimiento.com/pdf-art-gc/00240dode1.pdf>
- <http://www.cop.es/infocop/vernumero.asp?id=1449>
- Sistemas.itpl.edu.mx/tutoriales/procesoadmo/34.1htm
- Levyl,http/sht.com.ar/archivo/temas/competencias.htm
- <http://www.cop.es/colegiados/M-02744/>
- <http://www.psicologiacientifica.com/>
- <http://www.uazuay.edu.ec/biblioteca.es/>

- <http://www.oei.org.co/iberfop/uruguay1.htm>
- <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/5/espanol/Art>
- <http://tecnologiaedu.us.es/mec2011/htm/mas/5/51/63.pdf>
- wb.ucc.edu.co/pensandopsicologia/files/2010/08/articulo-06-vol5-n8.pdf
- redalyc.uaemex.mx/pdf/264/26415207.pdf
- www.europsy.cop.es/index.php?page=estandares

ANEXOS



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

En el área de Salud Mental

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

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

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

SI	
NO	

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

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

Otro (indique):

Otro (indique):

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal òb y el literal òc. Caso contrario pase a la pregunta número 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
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
I. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
II. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
III. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
IV. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
V. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
VI. 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.					
DESARROLLO					
VII. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
VIII. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
IX. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
X. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
XI. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
XII. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
XIII. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
XIV. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
XV. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
XVI. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
XVII. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
XVIII. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
XIX. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
XX. 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):

CONSEJEROS FASMILIARES Y GRUPALES

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

Si	
No	

(Si contesto **SI** en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems **ãa** y **bö**. 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.



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 utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

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

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

SI	
NO	

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

Porque Si		Porque No	
12. Es fundamental para la institución		12. No es fundamental para la institución	
13. Mejora el rendimiento del personal		13. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
14. Posee áreas dedicadas a la psicología		14. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
15. Es disposición de la ley		15. No es disposición de la ley	
16. Ayuda a mantener la salud mental		16. No ayuda a mantener la salud mental	
17. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo		17. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. Permite solucionar conflictos		18. No ayuda a solucionar los conflictos	
19. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución		19. No aporta en la toma de decisiones	
20. Ayuda en la intervención psicopedagógica		20. No existe medios económicos para	
21. Buenas Experiencias anteriores			
22. Otro			

Otro (indique):

Otro (indique):

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal òb y el literal òc. 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
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
XXI. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
XXII. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
XXIII. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
XXIV. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
XXV. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
XXVI. 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.					
DESARROLLO					
XXVII. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
XXVIII. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
XXIX. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico .					
XXX. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
XXXI. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
XXXII. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
XXXIII. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
XXXIV. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
XXXV. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
XXXVI. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
XXXVII. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
XXXVIII. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
XXXIX. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					

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):

El Médico ocupacional o de Salud Pública quien puede guiar a la necesidad para tener consulta externa

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.



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 utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	
FECHA	
CIUDAD	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	
DEPARTAMENTO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	
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	

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

Porque Si	
23. Es fundamental para la institución	
24. Mejora el rendimiento del personal	
25. Posee áreas dedicadas a la psicología	
26. Es disposición de la ley	
27. Ayuda a mantener la salud mental	
28. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
29. Permite solucionar conflictos	
30. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
31. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
32. Buenas Experiencias anteriores	
33. Otro	

Otro (indique):

Porque No	
23. No es fundamental para la institución	
24. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
25. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
26. No es disposición de la ley	
27. No ayuda a mantener la salud mental	
28. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
29. No ayuda a solucionar los conflictos	
30. No aporta en la toma de decisiones	
31. No existe medios económicos para su contratación	
32. Malas experiencias anteriores	
33. Otro	

Otro (indique):

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal òbõ y el literal òcõ. Caso contrario pase a la pregunta

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
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
XL I. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
XLII. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
XLIII. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
XLIV. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
XLV. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
XLVI. 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.					
DESARROLLO					
XLVII. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
XLVIII. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
XLIX. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico .					
L. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
LI. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
LII. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
LIII. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
LIV. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
LV. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
LVI. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
LVII. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
LVIII. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
LIX. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
LX. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de					

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 òSIò en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems òa y bò. Si contesto òNOò 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.



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 utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

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

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

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

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

Porque Si		Porque No	
34. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>	34. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
35. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>	35. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
36. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>	36. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
37. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>	37. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
38. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>	38. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
39. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>	39. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
40. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>	40. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
41. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>	41. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
42. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>	42. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
43. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>	43. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
44. Otro	<input type="checkbox"/>	44. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

Otro (indique):

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal òbö y el literal òcøø. 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
<hr/>	

Competencia	Nivel de importancia				
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS	0	1	2	3	4
LXI. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
LXII. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
LXIII. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
LXIV. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
LXV. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
LXVI. 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.					
DESARROLLO					
LXVII. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
LXVIII. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
LXIX. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
LXX. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
LXXI. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
LXXII. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
LXXIII. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
LXXIV. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
LXXV. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
LXXVI. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
LXXVII. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
LXXVIII. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
LXXIX. P					
LXXX. roporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
LXXXI. 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 òSIö en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems òa y bö. Si contesto òNOö usted a finalizado, Gracias).

g. Cuantos (indique un número): _____

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

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

LISTADO DE CLINICAS, COLEGIOS Y EMPRESAS ENCUESTADAS

CENTRO DE SALUD AUGUSTO EGAS

INSTITUO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (AREA DE SALUD)

HOSPITAL DR. GUSTAVO DOMIGUEZ

CORPORACION DE ALCOHOLICOS ANONIMOS

CLINICA DE ESPECIALIDADES

CLINICA TORRES MEDICAS SAN ANDRES

CLINICA HOSPITAL SANTIAGO

CLINICA ALFA

CEMOPLAF

NOVACLINICA SANTA ANITA

COLEGIO NACIONAL VILLA FLORIDA

COLEGIO ELOY ALFARO

COLEGIO DRA GUADALUPE LARRIVA

COLEGIO VICENTE ROCAFUERTE

COLEGIO MENOR UNIANDES

COLEGIO PARTICULAR NAZARET

COLEGIO CARLO MAGNO ANDRADE

COLEGIO AUGUSTO ARIAS

COLEGIO RAUL GONZALEZ ASTUDILLO

UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO NEUMANE

EMPRESA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO

CORPORACION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES

FISCALIA

TERDEL EMPRESA DE SEGURIDAD

CORPORACION NACIONAL DE ELECTRICIDAD

ECUATRAN

CAR´S

PRONACA PL. CERDOS

TERRA SOL CORP.

GRUPO INDUSTRIAL LA FABRIL

RENAGRO INC S.A.

FURUKAWA PLANTACIONES

EXTRACTORA DE ACEITE DE PALMA AIQUISA

REYBANPAC REY BANANO DEL PACIFICO

EMPACEM

