



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a distancia

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

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

Investigación Previa a la
Obtención del
título de
Licenciado en Psicología

Autoras: María Augusta Segovia García

Lizette Flachier Troya

Director de Tesis: Lic. Pablo Galarza

Tutor de Tesis: Lic. Julio César Alvarado

CENTRO UNIVERSITARIO: Quito

Quito- Ecuador

Mayo-Octubre 2011

CERTIFICACIÓN

Lic. Julio Alvarado

TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

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

.....

Loja,.....de.....del 2011

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

“Nosotras, María Augusta Segovia y Lizette Flachier Troya declaramos ser autoras del presente trabajo de fin de carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes Legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos 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”

María Augusta Segovia García

050276780-9

Lizette Flachier Troya

170923913-9

AUTORÍA

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

Lizette Flachier Troya

170923913-9

María Augusta Segovia García

050276780-9

AGRADECIMIENTOS:

Agradecemos en primer lugar a Dios, quién ha permitido que nuestro trabajo se realice de la mejor manera, quien nos ha puesto en el sendero a muchos Seres Humanos de quienes hemos podido aprender...

Reconocemos también el apoyo de nuestros esposos: Andrés y Edi quienes han estado junto a nosotras dándonos ánimo, fuerza y sobretodo amor, para poder culminar nuestro objetivo profesional.

A nuestras familias: padres, hijos, hijas, hermanos y hermanas, quienes incondicionalmente han estado brindándonos su respaldo, aliento y alegría, abriéndonos el camino trascendente en nuestra proyección futura...

Por último a todas aquellas personas quienes nos abrieron sus puertas y nos permitieron realizar esta misión con calidez y confianza.

DEDICATORIA:

Dedicado especialmente a nuestra compañera y amiga Thaís Duarte, quién nos acompañó en nuestros primeros años de estudio con su entusiasmo, sencillez y carisma, se fue conectada a la esperanza buscada...

ÍNDICE

PRELIMINARES.....	ii-vi
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2-3
OBJETIVOS.....	4
MARCO TEÓRICO	
CAPÍTULO I	
<u>EL TRABAJO</u>	
1.1 VISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL TRABAJO.....	5
1.2 LA INSERCIÓN LABORAL.....	5 - 6
1.3 LA ORGANIZACIÓN.....	7
1.4 TIPOS DE ORGANIZACIÓN.....	7 - 8
CAPÍTULO II	
<u>LAS COMPETENCIAS</u>	
2.1 QUÉ SON LAS COMPETENCIAS.....	9
2.2 LAS COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN.....	9 - 10
2.3 TIPOS DE COMPETENCIAS.....	11 - 12
2.4 LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS.....	13
CAPÍTULO III	
<u>EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES</u>	
3.1 EL PSICÓLOGO.....	13 - 16
3.2 SU FORMACIÓN ACADÉMICA (CLÍNICA, EDUCATIVA Y ORGANIZACIONAL).....	17
3.3 COMPETENCIAS ADQUIRIDAS ACADÉMICAMENTE.....	17 - 19
3.4 NICHOS LABORALES: ACTUALES Y NUEVOS.....	19 - 22
METODOLOGÍA.....	23 - 24
RESULTADOS OBTENIDOS	25 - 109

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	110 - 128
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	129 - 132
BIBLIOGRAFÍA.....	133 -134

ANEXOS:

1.- INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS: ÁREAS: SALUD MENTAL, EDUCATIVA, EMPRESARIAL Y ALTERNATIVA

2.- CERTIFICADOS

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación llamado: "IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL, EN LOS ÁMBITOS: CLÍNICO EMPRESARIAL Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR", nos ha permitido llegar a conclusiones interesantes, a partir de una muestra de 69 Instituciones en Quito y sus alrededores, percibiendo la necesidad de que los psicólogos se vayan ubicando en los distintos campos de aplicación, familiarizándonos con las competencias requeridas por las organizaciones, detectando los posibles nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral y llegando a relacionarse con las necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

La investigación se ha llevado a cabo con el "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos", aplicándolo en las áreas clínica, educativa y empresarial, además de la utilización del mismo, en el área alternativa con el objetivo de poder observar si existen nuevas oportunidades en el mercado laboral ecuatoriano.

Los resultados obtenidos, se han efectuado con datos estadísticos, necesarios para poder llegar a partir de la reflexión y discusión de los mismos, a derivaciones puntualizadas que permiten dar una proyección y una ejecución respecto a nuevas políticas que podrán impulsarse en un futuro referente a la formación del psicólogo en el país y especialmente en la educación de la Universidad Tecnológica Particular de Loja, al ser un proyecto nacional de investigación.

La idea principal en este sentido es poder proponer a nivel nacional, procedimientos que permitan el desarrollo de nuevas políticas para una verdadera introducción de los profesionales nacientes en pos de una inserción laboral que apruebe nuevos perfiles basándose en las necesidades actuales que surgen en sustento a la aceleración creciente y vertiginosa que se está produciendo a nivel mundial, donde el Ecuador se ajusta cada vez más y entra dentro de ese proceso de competitividad.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad de estudios a distancia y a través de la escuela de psicología, plantea para el presente período (Mayo 2011-Octubre 2011) el programa de graduación “Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial y educativo en el Ecuador”.

Esta investigación recopilará información que ayude a esclarecer el panorama acerca de la situación laboral de los psicólogos en nuestro país; los resultados obtenidos en la investigación serán de mucha ayuda, puesto que permitirá mejorar las competencias que obtendrán nuestros alumnos en el área de psicología, generando cambios para cubrir las necesidades laborales para los psicólogos en las instituciones del Ecuador.

La inserción laboral es una de las preocupaciones de todos los individuos una vez que han culminado sus estudios profesionales. Las sociedades de todos los países orientan sus esfuerzos de planificación en función de generar puestos de trabajo o de impulso del emprendimiento de su fuerza laboral, para que puedan generar empleos que se relacionen con sus necesidades apremiantes. En estos análisis pueden determinar las tendencias de formación de profesionales y la creación de políticas públicas que induzcan la creación de empleos. Nuestro país está ingresando en esta tendencia, la misma que ya es una realidad en muchos países del primer mundo; a través de los procesos de planificación a largo y mediano plazo, el Estado está definiendo un proceso en el cual, todas las instituciones de educación superior debemos incursionar, para adecuarnos a las metas planificadas.

La situación a nivel internacional, tiende a la evaluación de calidad de la formación superior y a establecer estándares que permitan disminuir las brechas entre las universidades de diversos países, pero procurando que todas mejoren y cumplan dichos estándares, el proceso ha iniciado y es cuestión de tiempo para que Latinoamérica empiece a evolucionar el ámbito universitario. Un ejemplo de lo que ha sido la tendencia a homogenizar los estándares de calidad, es el “Espacio de convergencia Europea de educación superior” o conocido como proceso de Bolonia”, mediante el cual los países de la Unión Europea han homogenizado sus titulaciones de pregrado, postgrado y doctorados. Las diferentes agencias de evaluación y acreditación de los estados europeos, consideraron que uno de los indicadores de calidad de la educación superior es el nivel de inclusión de los profesionales

graduados desde cada institución de educación superior en el mercado laboral de sus respectivos países (Alvarado J. Bustamante B. 2010).

En el 2004 la Universidad Técnica Particular de Loja realizó la investigación “El rol del psicólogo en el siglo XXI” en donde se realizó una autoevaluación de las competencias del psicólogo para el desempeño del mismo en la actualidad (Buele M, Chamba J. 2004).

Las competencias adquiridas por los profesionales son actores primordiales en la actualidad para poder desempeñar un cargo o puesto de trabajo, además de ser implementadas formalmente en las organizaciones a la hora de realizar la contratación de personal. Estas competencias se encuentran planteadas normalmente por las organizaciones de acuerdo a los requerimientos del puesto o departamento dentro de la misma.

El nuevo contexto socio-político de nuestra nación, implicará cambios importantes en las universidades, con la finalidad de garantizar la calidad de formación de sus profesionales, la creación de conocimiento científico y la promoción del desarrollo nacional, respondiendo a las actuales exigencias del mercado laboral para la inserción de los profesionales dentro de las organizaciones; teniendo en cuenta que el principal recurso de un país es su gente. Nuestra universidad y escuela de psicología conscientes de esta tendencia nacional y mundial, ha decidido evaluar su impacto social a través de la identificación de las necesidades de las organizaciones con respecto a la psicología, su campo laboral actual y su demanda para estos (Alvarado J. Bustamante B. 2010).

La UTPL y la escuela de psicología a través de este programa de investigación, se han propuesto emprender el camino hacia la evaluación de las instituciones del país con la finalidad de identificar las competencias que las instituciones necesitan del psicólogo para su inserción laboral, además de conocer nuevos nichos laborales.

OBJETIVOS:**General:**

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

Específicos:

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

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

ELTRABAJO

1.1 VISIÓN SOCIAL Y ECOMÓMICA DEL TRABAJO

A nivel general podemos plantear al trabajo como la realización de labores que involucran un esfuerzo concreto o intelectual, cuyo objetivo es la producción de bienes y servicios a favor del Ser Humano, en cuanto a sus necesidades de subsistencia. Pero en realidad el trabajo tiene una diversidad de significados según la cultura y la concepción histórica del mismo ya que se relaciona con una serie de actitudes frente al mismo.

En cuanto a la visión social del mismo, se lo va planteando desde las diversas concepciones humanas. Históricamente las mismas se han ido transformando hasta nuestros días donde al trabajo se lo considera como parte de un sentido colectivo y comunitario, un deseo intrínseco del cumplimiento de los anhelos personales y sociales y la posibilidad futura de obtener una “cierta” estabilidad económica, el refuerzo de la identidad y el estatus social, dentro de las instituciones sociales, que permiten el funcionamiento productivo y social de las mismas.

La sociedad aristocrática, (Mayas Incas, Griegos y Romanos...) afirmaba la contemplación de la vida, por esa razón se daba la esclavitud quienes se encargaban de “trabajar”, es decir realizar algo de baja categoría social, mientras ellos la profundizaban a través del pensamiento y el goce, otros en cambio veían al trabajo como un castigo de Dios, procurando una concepción distinta al proceso histórico social, hasta llegar a la situación actual.¹

La concepción cambió a partir de la Reforma Protestante del siglo XVI, donde se comenzó a relacionar el trabajo con una virtud, con algo necesario.

¹ “Los hebreos vieron el trabajo como una maldición sobre Adán y Eva, cuando desobedecieron a Dios y fueron expulsados del jardín del Edén; sentenciando así a la Humanidad a una vida de trabajo forzado” (Gelles, Levine, 2001, pp.598).

Los cambios se manifestaron realmente a partir de la Revolución Industrial a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, donde se comenzó a reforzar ciertas concepciones como el ahorro, la productividad, la independencia y la libertad a partir del pago y a relacionarlo como sinónimo del “éxito”.

Del siglo XX y XXI surge la transformación de la burocratización del mismo hacia el proceso de automatización y la reducción del tiempo en la producción junto con el avance tecnológico y global que marca una diferencia con los procesos anteriores, donde existe la necesidad de diversificación del trabajo y la incorporación de nuevas habilidades avizoradas por la necesidad del “éxito” en las empresas donde la producción se vuelve una prioridad en cuanto a la economía ya no personal solamente sino de un país, así se van marcando las diferencias sociales, planteándose la competitividad de los bienes y servicios en la transición entre la micro empresa y la globalización de las transnacionales.

En el Ecuador el trabajo parte por una concepción sincrética cultural que se manifiesta desde diferentes ángulos, en el aspecto del trabajo también se expresa mediante la variación de roles al que un empleado se le tiende a diversificar, en el caso específico del psicólogo muchas veces se lo emplea en otras áreas afines o se amplía sus roles dentro de la institución.

1.2 LA INSERSIÓN LABORAL

Como lo plantea, Jürgen Weller -Oficial de Asuntos Económicos de la CEPAL, en Latinoamérica. Para que progrese de manera esencial la inserción laboral y enfrentar estas presiones actuales, una situación previa imprescindible, es tener una forma macroeconómica segura. Las necesidades de respuesta frente a la inserción laboral dan la vuelta en torno a cuatro grandes grupos.²

Desde el punto de vista de Mauricio León García, en el Ecuador existe un 27.7 % de jóvenes que están dentro de la población con necesidad de entrar dentro del mercado laboral productivo, pero desgraciadamente no existen suficientes políticas que apoyen a desarrollar propuestas y proyectos tendientes a implementar estas necesidades.

² *“la brecha entre las expectativas sobre una mejora de la inserción laboral de los jóvenes a causa de aspectos educativos, demográficos, tecnológicos y económicos. (Weller, art.OIE, 2007)*

La falta de experiencia, la competitividad hacen que muy pocos tengan verdaderas oportunidades de emplearse, es decir estar en la situación de globalización a la que nos estamos enfrentando a nivel mundial.

En la investigación realizada, en cuanto al psicólogo se refiere, pudimos constatar que un mayor número de ellos se encuentra laborando en las instituciones educativas tanto como en el campo de salud mental, sin embargo se necesita promover que las necesidades de trabajo sean ampliadas, ya que en muchos de los casos los psicólogos están ocupando cargos referentes a su área más no en relación a sus estudios realizados.

1.3 LA ORGANIZACIÓN

Desde el punto de vista de Andrés Rodríguez, la concepción sintética adaptada a nuestros tiempos que mejor se relaciona con la concepción de organización en los términos prioritarios está basada en el criterio de Porter, Lawler y Hackman que plantean a la organización como un conjunto de personas a nivel individual y grupal.³

Las organizaciones se encuentran en procesos permanentes de cambio considerados como un sistema social y técnico artificial, a su vez existe una interacción con el entorno considerándose un ecosistema, muchas veces se constituye una fuente de satisfacción e insatisfacción para los miembros que la constituyen y cada vez tiene una imagen más potente en nuestro medio.

1.4 TIPOS DE ORGANIZACIÓN

Según Andrés Rodríguez existen dos tipos de organización: La formal y la informal. Esta podría ser una concepción bastante generalizada.

Existen otros puntos de vista como las de Chiavenato que plantea también:

- **Organizaciones Según Sus Fines.-**

1. Organizaciones con fines de lucro: Empresas, tienen como uno de sus principales objetivos el crear una estipulada ganancia para los socios de la misma.

³ *“individuos y grupos, dirigidos hacia objetivos racionalmente coordinados y con permanencia en el tiempo, en las que se utilizan elementos de producción, se adoptan decisiones y se asumen riesgos con el fin de producir bienes y/o servicios y obtener beneficios (Porter, Lawler, Hackman, 1975, pág. 70) (Rodríguez Fernández, 2001, pág. 39).*

2. Organizaciones sin fines de lucro: Tienen como finalidad el poder efectuar una función determinada en la sociedad, sin obtener ninguna ganancia desde el punto de vista personal, están dedicadas a otros.

- **Organizaciones Según su Formalidad.-**

1. Organizaciones Formales: se caracterizan por tener procedimientos normados y utilizados en la toma de decisiones, la comunicación y el control. Según Idalberto Chiavenato, la organización formal comprende estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos.
2. Este tipo de organizaciones (formales), pueden a su vez, tener uno o más de los siguientes tipos de organización:
 - Organización Lineal: Constituye la forma estructural más simple y antigua, existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados su formato piramidal.
 - Organización Funcional: Es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio de la especialización de las funciones.
 - Organización Línea-Staff: El tipo de organización línea-staff es el resultado de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional, buscando incrementar las ventajas de esos dos tipos de organización y reducir sus desventajas
 - Comités: Reciben una variedad de denominaciones: comités, juntas, consejos, grupos de trabajo, etc. No existe uniformidad de criterios al respecto de su naturaleza y contenido. Algunos comités desempeñan funciones administrativas, otros, funciones técnicas; otros estudian problemas y otros sólo dan recomendaciones
3. Organizaciones Informales: Este tipo de organizaciones consiste en medios no oficiales pero que influyen en la comunicación y la toma de decisiones.

Según Hitt, Black y Porter, aunque prácticamente todas las organizaciones tienen cierto nivel de formalización, también todas las organizaciones, incluso las más formales, tienen un cierto grado de informalización.

CAPÍTULO II

LAS COMPETENCIAS

2.1 QUÉ SON LAS COMPETENCIAS

Son aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.⁴

Las competencias son un conjunto unido y fuerte de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que ocupan la parte activa en el desempeño comprometido y efectivo de las actividades diarias dentro de un contexto concluyente. Como lo expone Vázquez Valerio Francisco Javier, el nivel educativo es cada vez más necesario para integrar la sociedad y solucionar problemas de índole pragmático. En éste contexto es importante que en nuestros países especialmente los de Latinoamérica, obtengamos una educación mínima que contribuya al desarrollo de aptitudes desarrolladas para la vida y la convivencia en sí misma, dentro una sociedad que cada vez es más compleja.⁵

2.2 LAS COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN

Las competencias profesionales son las que concretan el ejercicio efectivo de los potenciales que dan la posibilidad de ejecución a una acción, además están relacionadas con las categorías manifestadas en el empleo, en consecuencia a las necesidades del empleador. El concepto de competencia comprende no sólo las capacidades y habilidades para el ejercicio de una gestión profesional, sino también un acervo de conductas como la facultad de análisis, la toma de decisiones, la transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la función. Desde nuestro punto de vista, esta visión se

⁴ *"las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010)".*

⁵ *"por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma. Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir, debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber hacer (valores y actitudes)". (Valerio Vázquez Francisco Javier, 2010)*

relaciona principalmente con la clasificación interna de las potencialidades de un individuo, tomando en cuenta, sus habilidades, formación y demás, Cowling, A. y James, P. (1997) conciben una visión configuracional en el que se constituyen los aspectos estructurales y funcionales: "Las competencias abarcan motivos, rasgos, conceptos de sí mismo, conocimientos y capacidades cognoscitivas y conductuales". Es decir, que las competencias establecen una categoría que enuncia las demandas humanas valoradas en la relación "hombre-trabajo".

Al indagar en las enunciaciones de competencias existentes, diversas teorías reflejan la combinación de un conjunto de peculiaridades humanas, aunque no las componen en la condición sistémica que debe distinguir la perspectiva de la selección por competencias de los enfoques tradicionales.

Son muchas las ideas sobre las competencias, sin embargo las que creemos que son de una consecuencia transcendental, tanto desde el concepto teórico como el metodológico es la combinación de las exigencias cognitivas, afectivas, físicas y sociales junto a las proyecciones organizacionales y las características de la actividad laboral a desempeñar.

Es importante la conformación de la estructura interna de las competencias, si las planteamos como lo manifiesta Valerio Velásquez Francisco J, son configuraciones sistémicas conformadas por elementos interrelacionados los que producen un "efecto sinérgico", al mismo tiempo, pueden existir competencias simples conformadas por un solo elemento que la define o competencias complejas por observar y explorar a profundidad, por último plantea que este proceso de apreciación respecto a las competencias, no es simplemente de utilidad para los procesos de selección, sino que además sirve para determinar las competencias, las necesidades de formación, la realización de los planes de carrera y evaluaciones del desempeño.

2.3 TIPOS DE COMPETENCIAS

Existen varios tipos de competencias que son: simples y complejas según su estructura; además pueden ser competencias actuales y potenciales. Esta clasificación tiene mucha importancia cuando visualizamos los que se está buscando en una institución.

Haciendo un estudio generalizado de las competencias que se ven como necesidades dentro de las instituciones tanto de salud mental, como educativas, empresariales y alternas, podemos concluir que las siguientes son muy importantes y se interrelacionan formando estructuras.

- Capacidad de solución de problemas: expresado en la capacidad de diagnosticar, identificar, problemas, generar soluciones potenciales, organizar e implementarlas; tomar decisiones, así como el control y seguimiento de las mismas; capacidad de análisis y síntesis; profundidad; amplitud; flexibilidad; independencia; iniciativa; originalidad; perseverancia; constancia, vigor y energía desplegados y la capacidad para explicar las situaciones del entorno.
- Capacidad de aprendizaje: grado de asimilación y apropiación de conocimientos y habilidades, solidez, sistematicidad, reproducción y aplicación, rapidez, estilo de aprendizaje, esfera donde muestra mejor desempeño, procesos del pensamiento, disposición ante la superación.
- Capacidad de proyección: existencia de objetivos y metas definidos, visión de futuro, grado de conducción y actuación en el presente sobre la base de planes futuros, estructuración de los medios para alcanzar los objetivos, principales motivos, intereses, aspiraciones y su vínculo con la actividad profesional, profundidad, adecuación y flexibilidad en la proyección.
- Flexibilidad: capacidad de adaptación a nuevas situaciones, forma de actuar en entornos adversos, situaciones conflictivas y condiciones de incertidumbre, forma en que recepta las sugerencias y críticas, con apertura a la experiencia.

- Capacidad de organización: forma en que estructura los medios para desarrollar las actividades en las distintas esferas de la vida social, existencia de planes, métodos con que enfrenta las actividades, capacidad para mantener prioridades, distinción entre lo esencial y lo superfluo, autodisciplina, puntualidad en las actividades.
- Capacidad comunicativa: capacidad de exponer sus ideas de forma coherente y convencer, fluidez verbal, saber escuchar, capacidad para trabajar en equipo, relaciones interpersonales, sociabilidad, imagen y reacciones que provoca en sus relaciones, estilo comunicativo.
- Capacidad volitiva: constancia, perseverancia, energía y vigor desplegados para alcanzar las metas, independencia, decisión, autodomínio, seguridad, sostenibilidad de la motivación, nivel de actividades que despliega, medida en que alcanza las metas, reconocimientos obtenidos, posición mantenida ante situaciones difíciles.
- Integridad personal: valores predominantes, características personales, autoconciencia de sus limitaciones y potencialidades, necesidades y motivos predominantes.

Estas clasificaciones muestran el rango estructural funcional que contiene la tarea laboral, a partir de las funciones primordiales esenciales a la misma (la planificación, organización, ejecución, control y desarrollo personal). Las principales competencias laborales proceden sobretodo de los indicadores prácticos, en conexión a los requerimientos del cargo, la cultura organizacional del establecimiento y las particularidades de las instituciones. Por otra parte los pensamientos nuevos sobre el trabajo, no plantean diferencias substanciales, ya que las exigencias para la mejora del trabajo manifestado en puestos de categorías distintas, las diferencias se simplifican más en relación a las necesidades generales, así la capacidad de trabajar en equipo, la creatividad, la independencia son tan prioritarias para un trabajador que se encarga de funciones básicas, como para aquellos en quienes recae el proceso de gestiones más arduas.

2.4 LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Como resultado del proceso científico-tecnológico del nuevo siglo, existen características que van produciendo transformaciones en los distintos ámbitos. Por esta razón cobra importancia la “Gestión Basada en Competencias”, para conformar la necesidad de educación decisiva para optimizar la calidad y la oportunidad de la formación del individuo que son tanto sujeto y objeto elemental del cambio. Para el desarrollo razonable de las organizaciones laborales el requerimiento fundamental está en obtener una gestión establecida en las competencias de sus recursos humanos, por lo que enfrentan nuevos retos, entre los cuales están el compromiso de desarrollar tanto a la institución como a los individuos que la conforman.

Todo lo planteado conlleva a “desarrollar una gran capacidad para enfrentar el cambio y ser partícipes del mismo. Ese reto implica a su vez, un proceso de aprendizaje permanente, individual y colectivo para aprender cosas nuevas y desaprender aquellas que ya no funcionan” (CONOCER, 1996). Todo esto implica la contribución de la eficacia de las organizaciones a través de acciones que fomenten su potencial y puedan enfrentar a los objetivos planteados fundamentados en las competencias humanas y el aprendizaje en grupo, a la vez relacionarlo con la nueva incorporación de equipos de trabajo en relación al “Talento Humano”, que se puede proyectar hacia el desenvolvimiento certero de las instituciones del Ecuador, provocando grandes aportes que produzcan una verdadera transformación de las concepciones respecto al ser humano su colectividad y acción dentro de la organización.

CAPÍTULO III

EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

3.1 EL PSICÓLOGO

Psicólogo es un individuo que estudia la conducta humana en sus diversos ámbitos desde un enfoque científico. La formación del psicólogo hace que se vaya proyectando, de acuerdo a sus habilidades y a la coincidencia de sus planteos, desde ese respecto podemos ver los diversos ámbitos planteados en relación a las distintas teorías y sistemas, a saber:

- La Psicobiología: es la construcción de teorías tanto generales como específicas, capaces de explicar y predecir hechos conductuales y mentales en términos biológicos.
- La Psicología Conductista que se caracteriza por recoger hechos sobre la conducta observada objetivamente, y los organiza sistemáticamente, basándose en el método científico procurando conocer las condiciones que determinan el comportamiento de cualquier animal, siguiendo el esquema causa-efecto, y permiten en ocasiones la predicción del comportamiento y la posibilidad de intervenir y verificar.
- La psicología Cognitiva estudia los mecanismos de elaboración del conocimiento, desde la percepción, la memoria y el aprendizaje, hasta la formación de conceptos y razonamiento lógico. acto de conocimiento, en sus acciones de almacenar, recuperar, reconocer, comprender, organizar y usar la información recibida a través de los sentidos.
- El psicoanálisis es la exploración de los procesos psíquicos inconscientes humanos a través del análisis de sus producciones imaginarias, basándose en las asociaciones libres del sujeto, sobre las que se monta la interpretación psicoanalítica.
- La psicología humanista enfatiza la experiencia no verbal y los estados alterados de conciencia como medio de realizar nuestro pleno potencial humano. Surge como reacción al conductismo y al psicoanálisis y se propone la consideración global de la persona humana, basándose en la acentuación en sus aspectos existenciales.
- La psicología básica es la parte de la psicología que tiene como función fundamental la recopilación y organización estructurada de conocimientos nuevos acerca de los fundamentos de actuación de los procesos psicológicos básicos, como la percepción, la atención, la memoria, el lenguaje, el aprendizaje, el razonamiento y la resolución de problemas.
- Psicología del aprendizaje: es el estudio de los procesos que producen cambios relativamente permanentes en el comportamiento del individuo. Es una de las áreas más desarrolladas y su estudio ha permitido elucidar algunos de los procesos fundamentales involucrados en el aprendizaje como proceso completo. Dentro de estos se encuentra el Conductismo y el Constructivismo.
- Psicología evolutiva o del desarrollo: es el estudio psicológico de las diferentes etapas de crecimiento y desarrollo del ser humano, busca comprender la

manera en que las personas perciben, entienden y actúan en el mundo y cómo todo eso va cambiando de acuerdo a la edad, ya sea por maduración o por aprendizaje.

- Psicopatología o psicología de la anormalidad: estudia la descripción fenomenológica de los eventos que se presentan en la enfermedad mental, el desarrollo y las consecuencias de estos comportamientos y condiciones psíquicas, tanto desde una visión fenomenológica-clasificatoria, como circunscrita a una teoría o corriente particular.
- Psicología de la personalidad: Es el estudio de la concepción individual de cada individuo, tomando en cuenta ciertos aspectos, principalmente: El modelo clínico da prioridad al estudio a profundidad de los individuos. El modelo correlacional busca explorar diferencias individuales mediante estudios de tipo encuesta en grandes muestras de población. El modelo experimental busca establecer relaciones causa-efecto a partir de la manipulación de variables. Uno de los modelos predominantes es el llamado modelo de cinco factores de la personalidad: neuroticismo, extraversión, agradabilidad, apertura y conciencia..
- La psicología aplicada o profesional agrupa a las distintas vertientes de la psicología que tienen aplicación directa en la solución de problemas y optimización de procesos humanos con fines profesionales. Las vertientes más conocidas en el rubro de la psicología aplicada son la clínica, la educativa, la organizacional y la comunitaria pero también existen otras ramas de creciente desarrollo
- La psicología clínica: Se ocupa de la investigación de las funciones mentales de las personas que padecen sufrimiento, no sólo derivado por un trastorno mental sino también trastornos de orientación del desarrollo de las potencialidades humanas y dando importancia al conocimiento de los principios fundamentales, que tienen valor para el ser humano.
- La psicología educativa es el área de la psicología que se dedica al estudio de la enseñanza humana dentro de los centros educativos; comprende el análisis de las formas de aprender y de enseñar.
- La psicología infantil o infanto-juvenil Es el estudio del comportamiento de los niños desde el nacimiento hasta la adolescencia, que incluye sus características físicas, cognitivas, motoras, lingüísticas, perceptivas, sociales y

emocionales y la aplicación de terapias que resuelvan problemas sociales, emocionales y de aprendizaje.

- La psicología organizacional: enfatiza en un enfoque sistémico o estructural, poniendo el acento en las relaciones y procesos de la dinámica de la organización, a la vez que opera con una idea de organización más amplia, se ocupa de todos los aspectos psicológicos del trabajo humano (tales como la ergonomía, el análisis de puestos de trabajo, o la selección de personal), pero poniendo énfasis en el comportamiento individual, en la manera en que individuo actúa en su contexto laboral, en el carácter de su relación individual con la organización empresarial en la que trabaja.
- La psicología comunitaria, trabaja con los pobladores de una comunidad urbana o rural para el estudio de sus recursos humanos y materiales, facilitando que satisfagan necesidades vitales como salud, educación, vivienda, salubridad, alimentación, trabajo, deporte, recreación y otros.
- La psicología de la Salud, es el conjunto de contribuciones científicas, educativas y profesionales que las diferentes disciplinas psicológicas hacen a la promoción y mantenimiento de la salud, a la prevención y tratamiento en la especialidad, a la identificación de los correlatos etiológicos y diagnósticos de la salud, la enfermedad y las disfunciones relacionadas.
- La psicología de la emergencia es una nueva especialidad dentro del quehacer del profesional del psicólogo, aunque muchos otros la enmarcan dentro del ámbito de la salud o social. Indiscutiblemente se hace cada vez más necesaria la investigación, el desarrollo y aplicación de elementos como los desastres naturales, las emergencias, cada vez más frecuentes en nuestros alrededores.
- La psicología forense comprende un amplio rango de prácticas que involucran principalmente evaluaciones de capacidad de los acusados, informes a jueces, abogados y testimonio en juzgados sobre temas determinados.

A partir de estas teorías, sistemas y metodologías el psicólogo busca y se encamina hacia sus espacios laborales donde aplicará todo su aprendizaje, experiencia y capacidad.

3.2 SU FORMACIÓN ACADÉMICA (CLÍNICA, EDUCATIVA Y ORGANIZACIONAL)

Dentro de la psicología es valiosa la contribución de las ramas que van especializándose en cuanto a la valoración de competencias requeridas en esos ámbitos de desempeño.

En el área clínica se necesita que el psicólogo esté especializado en la evaluación de personas a través de test de aplicación, transmisión correcta de la información obtenida, elaboración de informes, realización de la entrevista, incorporación de terapias adecuadas, realizar una evaluación y un seguimiento adecuado del cliente en cuestión.

En el área educativa se necesita que pueda evaluar adecuadamente a los estudiantes, de forma psicopedagógica y en el ámbito emocional, elaborar los informes correspondientes, realizar un plan de intervención junto a los docentes, realizar la síntesis del mismo y la transmisión de los resultados a los padres de familia y profesionales externos, realizar seguimientos y evaluaciones periódicas en relación a la intervención.

En el ámbito organizacional se necesita que el psicólogo pueda realizar evaluaciones a personas, grupos y equipos de trabajo, apoye como mediador en la resolución de conflictos, pueda evaluar la correcta ubicación de puestos, nueva incorporación de personal, entre otros, evalúe y realice seguimientos correctos, apoye en la formación y motivación del personal de la empresa u organización.

3.3 COMPETENCIAS ADQUIRIDAS ACADÉMICAMENTE

Los estudios universitarios buscan el desarrollo de conocimientos, actitudes, aptitudes y valores que permiten que el futuro psicólogo, se inserte en el mercado laboral adaptándose a los cambios que la sociedad vaya necesitando, lo hace estimulando el desarrollo de capacidades humanas y de potencialidades, preparando al futuro para su futura inserción laboral.

Las destrezas para el desenvolvimiento en el campo laboral deberían estar enmarcadas en las siguientes necesidades:

En forma general:

- Ser capaces de integrarse dentro de un mundo multidisciplinario y dar un punto de vista amplio y consecuente con las necesidades del equipo de trabajo.
- Ser flexibles ante la diversificación y evolución del mundo laboral.
- Ser capaces de contribuir a la innovación y ser creativos en cuanto a las respuestas de investigación, participación y desarrollo de procesos individuales y colectivos, eligiendo las técnicas adecuadas de intervención psicológicas idóneas, para alcanzar los objetivos que se planteen.
- Tener una necesidad de auto capacitación permanente actualizada, técnica y humana.
- Contar con capacidades de comunicación y sensibilidad social, poniendo énfasis a la empatía.
- Estar dispuestos a asumir las responsabilidades y compromisos que vayan surgiendo en los diversos ámbitos.
- Examinar las necesidades y peticiones de los receptores de la función en los ámbitos: clínico, organizacional, y educativo.
- Estar preparados para describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes y actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales. (Escuela de Psicología, www.utpl.edu.ec)
- Ser capaces de hacer frente a las indecisiones grupales y personales, así como identificar los conflictos que puedan surgir, convirtiéndose en un mediador en la resolución de problemas, así como al análisis del contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- Obtener la capacidad de trabajo dentro de un conjunto, manteniendo los roles adecuados, motivando y cumpliendo con el aporte personal dentro del equipo de trabajo.

Desde nuestro punto de vista, el modelo adecuado que promueve las competencias que el psicólogo debería adquirir para poder cumplir con lo mencionado es el enfoque “integrado u holístico a la competencia” (Gonczi, 2010). Esta perspectiva busca unir las particularidades generales con el contexto en el que éstos serán empleados, observando las complejas combinaciones que se pueden dar entre ellos (conocimientos, valores, aptitudes y habilidades), que son empleadas para concebir y funcionar en el contexto individual en el que se localizan los expertos. Es decir, el elemento de capacidad es relacional, reúne habilidades provenientes de

combinaciones de las condiciones antes indicadas y las ocupaciones que requieren ser ejecutadas en circunstancias personales. Así la competencia es concebida como un “complejo estructurado de atributos requeridos para el desempeño inteligente en situaciones específicas” (Gonczi, 2010)

3.4 NICHOS LABORALES: ACTUALES Y NUEVOS

A nivel general se pueden evidenciar nuevas opciones respecto a la inserción laboral en cuanto a los espacios donde el psicólogo puede laborar ya que dentro de los fenómenos globales, están las nuevas tendencias, la urgencia de respuestas frente a conflictos, la necesidad de comprensión de nuevos fenómenos, la desestructuración de las instituciones, las crisis personales en relación a los cambios sociales, los nuevos roles adquiridos, entre otros, han provocado desorientación tanto en los individuos como en los conjuntos. He aquí las diversas funciones que el psicólogo puede intervenir.

Los nichos de trabajo actuales desde el punto de vista de Cherry los nichos de trabajo actuales para los psicólogos podrían ser los siguientes:

- **Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional**

Los consejeros profesionales ayudan a los individuos en la toma de decisiones equilibradas y manipulan herramientas que sirven para evaluar la personalidad y las aptitudes, registros de intereses, habilidades, aptitudes, entre otros. Muchas veces, los orientadores vocacionales empiezan identificando los intereses del cliente, su historia laboral, educación, habilidades y características personales en orden a determinar dónde tiene más posibilidades de ser valorado y contratado. También, “ayudan a los clientes a mejorar sus habilidades, a superar las entrevistas de trabajo, a incrementar y pulir el currículum vitae, a localizar nichos abiertos en el Mercado de trabajo. También es muy común atender a personas que tienen que afrontar la pérdida de empleo o el estrés relacionado con una situación laboral inestable o un período de desempleo. (Cherry 2011)

2. Psicólogo escolar

Los psicólogos educativos apoyan a los niños y jóvenes en sus problemas sociales, académicos y emocionales. Gracias a las necesidades de los alumnos en cuanto a obtener una la salud mental y emocional equilibrada de los niños, y a las leyes de

educación, la postulación de psicólogos escolares se pronostica que se acrecentará en los próximos años.

3. Consejero personal

Son los psicólogos encargados de lo que se denomina "Counselling".⁶ En nuestro país son los psicólogos clínicos, los que se encargan de las tareas mencionadas, es por esto que en la investigación se intenta la incorporación del perfil de los psicólogos aplicable a esta área de consejería.

4. Consejero genético

Como lo dice Cherry, los consejeros genéticos trabajan con un equipo de profesionales para ofrecer apoyo, guía y asistencia a familias que tienen un miembro con un trastorno genético o que pueden tener un riesgo de introducir una enfermedad o trastorno hereditario a sus hijos.

En el Ecuador todavía este espacio de trabajo no se ha contemplado ya que los recursos del Estado se van direccionando hacia otras áreas prioritarias, en este momento y por otro lado falta cierto desarrollo tecnológico para las áreas de aplicación en la incorporación de las mismas.

5. Psicólogo forense

Los psicólogos forenses utilizan sus instrucciones en la investigación delictiva y el derecho. La psicología forense ha despertado un gran interés y ha abierto las posibilidades de apertura. En nuestro país, en ámbitos como la DINAPEN, la fiscalía, el MIES, y el departamento de criminalística de la policía judicial, se encargan de investigar y obtener resultados en el desarrollo de estos casos.

6. Psicólogo de la Ingeniería

Los psicólogos de la ingeniería analizan la interacción de las personas con las máquinas y otras tecnologías, usan sus conocimientos psicológicos para ayudar a crear y renovar tecnologías, bienes de consumo, zonas de trabajo y lugares residenciales, rediseñando productos para innovarlo en un puesto de trabajo.

⁶ *Los consejeros ayudan a personas con una gran variedad de problemas, a menudo con cierta especialización tal como el matrimonio, la familia, resolución de problemas emocionales o adicciones. En Estados Unidos, la mitad están contratados en ámbitos relacionados con la salud o el bienestar social mientras un 11% trabaja como funcionario en los gobiernos locales y estatales(Cherry 2011)*

Este es otro espacio que se podría innovar en el Ecuador y relacionarlo con las necesidades basadas en los incrementos tecnológicos actuales.

7. Psicólogo clínico

Los psicólogos clínicos evalúan, diagnostican e intervienen en casos de trastornos psicológicos. Muchas veces trabajan en hospitales, centros de salud, clínicas relacionadas con la salud mental o en el ámbito privado en consultorios o Centros Terapéuticos.

Es desde este rol que se le ha conocido al psicólogo clínico y su accionar continúa hasta la actualidad.

8. Psicólogo del deporte.

Los psicólogos del deporte atienden la conducta de los deportistas en temas tales como la motivación para el entrenamiento, el lograr el máximo rendimiento en los momentos decisivos y el afrontamiento personal de las lesiones.

9. Psicólogo organizacional

Concentran su trabajo en el desempeño del puesto de trabajo, usando principios de la Psicología para acrecentar la productividad, optimizar el bienestar con el lugar de trabajo y elegir a los empleados que son idóneos para un puesto laboral determinado.

10. Especialista en Educación especial

El campo de la educación especial ofrece un gran número de oportunidades para aquellos que disfrutan ayudando a los niños. Los especialistas en educación infantil, trabajan en relación estrecha con los maestros.

11. La Psicología Social Comunitaria

Es un campo de especialización de la psicología en el que se promueve una óptica razonada que supone los fenómenos de grupos, colectivos o comunidades a partir de factores sociales y ambientales, a fin de realizar acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de vida de la gente.

Nuevos Nichos de trabajo en el Ecuador:

En cuanto a la investigación en base a las 68 instituciones valoradas, encontramos que la mayor proporción de nichos laborales se encuentran en las áreas de salud

mental y educativa, existen pocos datos sobre la incorporación al trabajo de los estudiantes, sin embargo se puede mencionar que existe una nueva apertura que se está manifestando poco a poco en base a estas necesidades.

Todas estas especializaciones y nichos laborales están fundamentadas en la necesidad de adaptarnos mejor a un mundo cambiante, a la especialización y aprovechamiento de los conocimientos sobre la mente, a un concepto de salud más amplio y más profundo y a un interés por ser una humanidad más abierta, más inclusiva, más democrática, más eficaz. Una sociedad mejor.

METODOLOGÍA

Mediante la investigación podemos conocer características de las instituciones evaluadas, sus circunstancias y su posición frente a la contratación o requerimiento de un psicólogo en su organización. Esta investigación posee las siguientes características:

- Es no experimental: se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- Es transeccional (transversal): Se recopilan datos en un momento único.
- Es exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- Es descriptivo: Se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.
- Es cualitativo y cuantitativo: Se analizará la información tanto numérica como la información que se contiene en el discurso de los investigados (Alvarado J. Bustamante, 2010)

Preguntas de Investigación:

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

Población:

La población objeto de estudio serán: 20 instituciones de Salud Mental, 21 Educativas, 18 Empresariales y 10 Alternativas, además de instituciones en donde puedan existir nuevos nichos laborales para el psicólogo en todo el Ecuador.

Los datos de esta investigación recolectados mediante la aplicación del instrumento, de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos, este instrumento está diseñado para ser aplicado a cargos estratégicos de las instituciones de salud mental, educativas y empresariales, además de las alternativas, los cuales son encargados de seleccionar al personal dentro de las instituciones para su inserción laboral y contratarla.

El instrumento de aplicación es un instrumento que contiene cuatro partes esenciales que son referentes a la importancia que se le puede dar al psicólogo en las instituciones, luego plantea las competencias que éste debería tener pero busca investigar sobre la percepción que tienen las personas sobre el enunciado y los profesionales que podrían reemplazar al psicólogo, además los departamentos o áreas donde se pueden ubicar y por último la existencia o no del profesional mencionado en la institución.

Dentro de la aplicación de campo, en primera instancia se efectuó el listado de las instituciones para investigar junto a los datos precisos para su ubicación, luego se aplicó el instrumento con un período exacto, cuando ya se obtuvieron los datos, se realizó la sistematización de los datos obtenidos, y por último los informes e interpretaciones.

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación llamado: "IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL, EN LOS ÁMBITOS: CLÍNICO EMPRESARIAL Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR", nos ha permitido llegar a conclusiones interesantes, a partir de una muestra de 69 Instituciones en Quito y sus alrededores, percibiendo la necesidad de que los psicólogos se vayan ubicando en los distintos campos de aplicación, familiarizándonos con las competencias requeridas por las organizaciones, detectando los posibles nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral y llegando a relacionarse con las necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

La investigación se ha llevado a cabo con el "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos", aplicándolo en las áreas clínica, educativa y empresarial, además de la utilización del mismo, en el área alternativa con el objetivo de poder observar si existen nuevas oportunidades en el mercado laboral ecuatoriano.

Los resultados obtenidos, se han efectuado con datos estadísticos, necesarios para poder llegar a partir de la reflexión y discusión de los mismos, a derivaciones puntualizadas que permiten dar una proyección y una ejecución respecto a nuevas políticas que podrán impulsarse en un futuro referente a la formación del psicólogo en el país y especialmente en la educación de la Universidad Tecnológica Particular de Loja, al ser un proyecto nacional de investigación.

La idea principal en este sentido es poder proponer a nivel nacional, procedimientos que permitan el desarrollo de nuevas políticas para una verdadera introducción de los profesionales nacientes en pos de una inserción laboral que apruebe nuevos perfiles basándose en las necesidades actuales que surgen en sustento a la aceleración creciente y vertiginosa que se está produciendo a nivel mundial, donde el Ecuador se ajusta cada vez más y entra dentro de ese proceso de competitividad.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad de estudios a distancia y a través de la escuela de psicología, plantea para el presente período (Mayo 2011-Octubre 2011) el programa de graduación "Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial y educativo en el Ecuador".

Esta investigación recopilará información que ayude a esclarecer el panorama acerca de la situación laboral de los psicólogos en nuestro país; los resultados obtenidos en la investigación serán de mucha ayuda, puesto que permitirá mejorar las competencias que obtendrán nuestros alumnos en el área de psicología, generando cambios para cubrir las necesidades laborales para los psicólogos en las instituciones del Ecuador.

La inserción laboral es una de las preocupaciones de todos los individuos una vez que han culminado sus estudios profesionales. Las sociedades de todos los países orientan sus esfuerzos de planificación en función de generar puestos de trabajo o de impulso del emprendimiento de su fuerza laboral, para que puedan generar empleos que se relacionen con sus necesidades apremiantes. En estos análisis pueden determinar las tendencias de formación de profesionales y la creación de políticas públicas que induzcan la creación de empleos. Nuestro país está ingresando en esta tendencia, la misma que ya es una realidad en muchos países del primer mundo; a través de los procesos de planificación a largo y mediano plazo, el Estado está definiendo un proceso en el cual, todas las instituciones de educación superior debemos incursionar, para adecuarnos a las metas planificadas.

La situación a nivel internacional, tiende a la evaluación de calidad de la formación superior y a establecer estándares que permitan disminuir las brechas entre las universidades de diversos países, pero procurando que todas mejoren y cumplan dichos estándares, el proceso ha iniciado y es cuestión de tiempo para que Latinoamérica empiece a evolucionar el ámbito universitario. Un ejemplo de lo que ha sido la tendencia a homogenizar los estándares de calidad, es el "Espacio de convergencia Europea de educación superior" o conocido como proceso de Bolonia", mediante el cual los países de la Unión Europea han homogenizado sus titulaciones de pregrado, postgrado y doctorados. Las diferentes agencias de evaluación y acreditación de los estados europeos, consideraron que uno de los indicadores de calidad de la educación superior es el nivel de inclusión de los profesionales

graduados desde cada institución de educación superior en el mercado laboral de sus respectivos países (Alvarado J. Bustamante B. 2010).

En el 2004 la Universidad Técnica Particular de Loja realizó la investigación “El rol del psicólogo en el siglo XXI” en donde se realizó una autoevaluación de las competencias del psicólogo para el desempeño del mismo en la actualidad (Buele M, Chamba J. 2004).

Las competencias adquiridas por los profesionales son actores primordiales en la actualidad para poder desempeñar un cargo o puesto de trabajo, además de ser implementadas formalmente en las organizaciones a la hora de realizar la contratación de personal. Estas competencias se encuentran planteadas normalmente por las organizaciones de acuerdo a los requerimientos del puesto o departamento dentro de la misma.

El nuevo contexto socio-político de nuestra nación, implicará cambios importantes en las universidades, con la finalidad de garantizar la calidad de formación de sus profesionales, la creación de conocimiento científico y la promoción del desarrollo nacional, respondiendo a las actuales exigencias del mercado laboral para la inserción de los profesionales dentro de las organizaciones; teniendo en cuenta que el principal recurso de un país es su gente. Nuestra universidad y escuela de psicología conscientes de esta tendencia nacional y mundial, ha decidido evaluar su impacto social a través de la identificación de las necesidades de las organizaciones con respecto a la psicología, su campo laboral actual y su demanda para estos (Alvarado J. Bustamante B. 2010).

La UTPL y la escuela de psicología a través de este programa de investigación, se han propuesto emprender el camino hacia la evaluación de las instituciones del país con la finalidad de identificar las competencias que las instituciones necesitan del psicólogo para su inserción laboral, además de conocer nuevos nichos laborales.

OBJETIVOS:**General:**

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

Específicos:

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

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

ELTRABAJO

1.1 VISIÓN SOCIAL Y ECOMÓMICA DEL TRABAJO

A nivel general podemos plantear al trabajo como la realización de labores que involucran un esfuerzo concreto o intelectual, cuyo objetivo es la producción de bienes y servicios a favor del Ser Humano, en cuanto a sus necesidades de subsistencia. Pero en realidad el trabajo tiene una diversidad de significados según la cultura y la concepción histórica del mismo ya que se relaciona con una serie de actitudes frente al mismo.

En cuanto a la visión social del mismo, se lo va planteando desde las diversas concepciones humanas. Históricamente las mismas se han ido transformando hasta nuestros días donde al trabajo se lo considera como parte de un sentido colectivo y comunitario, un deseo intrínseco del cumplimiento de los anhelos personales y sociales y la posibilidad futura de obtener una “cierta” estabilidad económica, el refuerzo de la identidad y el estatus social, dentro de las instituciones sociales, que permiten el funcionamiento productivo y social de las mismas.

La sociedad aristocrática, (Mayas Incas, Griegos y Romanos...) afirmaba la contemplación de la vida, por esa razón se daba la esclavitud quienes se encargaban de “trabajar”, es decir realizar algo de baja categoría social, mientras ellos la profundizaban a través del pensamiento y el goce, otros en cambio veían al trabajo como un castigo de Dios, procurando una concepción distinta al proceso histórico social, hasta llegar a la situación actual.¹

La concepción cambió a partir de la Reforma Protestante del siglo XVI, donde se comenzó a relacionar el trabajo con una virtud, con algo necesario.

¹ “Los hebreos vieron el trabajo como una maldición sobre Adán y Eva, cuando desobedecieron a Dios y fueron expulsados del jardín del Edén; sentenciando así a la Humanidad a una vida de trabajo forzado” (Gelles, Levine, 2001, pp.598).

Los cambios se manifestaron realmente a partir de la Revolución Industrial a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, donde se comenzó a reforzar ciertas concepciones como el ahorro, la productividad, la independencia y la libertad a partir del pago y a relacionarlo como sinónimo del “éxito”.

Del siglo XX y XXI surge la transformación de la burocratización del mismo hacia el proceso de automatización y la reducción del tiempo en la producción junto con el avance tecnológico y global que marca una diferencia con los procesos anteriores, donde existe la necesidad de diversificación del trabajo y la incorporación de nuevas habilidades avizoradas por la necesidad del “éxito” en las empresas donde la producción se vuelve una prioridad en cuanto a la economía ya no personal solamente sino de un país, así se van marcando las diferencias sociales, planteándose la competitividad de los bienes y servicios en la transición entre la micro empresa y la globalización de las transnacionales.

En el Ecuador el trabajo parte por una concepción sincrética cultural que se manifiesta desde diferentes ángulos, en el aspecto del trabajo también se expresa mediante la variación de roles al que un empleado se le tiende a diversificar, en el caso específico del psicólogo muchas veces se lo emplea en otras áreas afines o se amplía sus roles dentro de la institución.

1.2 LA INSERSIÓN LABORAL

Como lo plantea, Jürgen Weller -Oficial de Asuntos Económicos de la CEPAL, en Latinoamérica. Para que progrese de manera esencial la inserción laboral y enfrentar estas presiones actuales, una situación previa imprescindible, es tener una forma macroeconómica segura. Las necesidades de respuesta frente a la inserción laboral dan la vuelta en torno a cuatro grandes grupos.²

Desde el punto de vista de Mauricio León García, en el Ecuador existe un 27.7 % de jóvenes que están dentro de la población con necesidad de entrar dentro del mercado laboral productivo, pero desgraciadamente no existen suficientes políticas que apoyen a desarrollar propuestas y proyectos tendientes a implementar estas necesidades.

² *“la brecha entre las expectativas sobre una mejora de la inserción laboral de los jóvenes a causa de aspectos educativos, demográficos, tecnológicos y económicos. (Weller, art.OIE, 2007)*

La falta de experiencia, la competitividad hacen que muy pocos tengan verdaderas oportunidades de emplearse, es decir estar en la situación de globalización a la que nos estamos enfrentando a nivel mundial.

En la investigación realizada, en cuanto al psicólogo se refiere, pudimos constatar que un mayor número de ellos se encuentra laborando en las instituciones educativas tanto como en el campo de salud mental, sin embargo se necesita promover que las necesidades de trabajo sean ampliadas, ya que en muchos de los casos los psicólogos están ocupando cargos referentes a su área más no en relación a sus estudios realizados.

1.3 LA ORGANIZACIÓN

Desde el punto de vista de Andrés Rodríguez, la concepción sintética adaptada a nuestros tiempos que mejor se relaciona con la concepción de organización en los términos prioritarios está basada en el criterio de Porter, Lawler y Hackman que plantean a la organización como un conjunto de personas a nivel individual y grupal.³

Las organizaciones se encuentran en procesos permanentes de cambio considerados como un sistema social y técnico artificial, a su vez existe una interacción con el entorno considerándose un ecosistema, muchas veces se constituye una fuente de satisfacción e insatisfacción para los miembros que la constituyen y cada vez tiene una imagen más potente en nuestro medio.

1.4 TIPOS DE ORGANIZACIÓN

Según Andrés Rodríguez existen dos tipos de organización: La formal y la informal. Esta podría ser una concepción bastante generalizada.

Existen otros puntos de vista como las de Chiavenato que plantea también:

- **Organizaciones Según Sus Fines.-**

1. Organizaciones con fines de lucro: Empresas, tienen como uno de sus principales objetivos el crear una estipulada ganancia para los socios de la misma.

³ *“individuos y grupos, dirigidos hacia objetivos racionalmente coordinados y con permanencia en el tiempo, en las que se utilizan elementos de producción, se adoptan decisiones y se asumen riesgos con el fin de producir bienes y/o servicios y obtener beneficios (Porter, Lawler, Hackman, 1975, pág. 70) (Rodríguez Fernández, 2001, pág. 39).*

2. Organizaciones sin fines de lucro: Tienen como finalidad el poder efectuar una función determinada en la sociedad, sin obtener ninguna ganancia desde el punto de vista personal, están dedicadas a otros.

- **Organizaciones Según su Formalidad.-**

1. Organizaciones Formales: se caracterizan por tener procedimientos normados y utilizados en la toma de decisiones, la comunicación y el control. Según Idalberto Chiavenato, la organización formal comprende estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos.
2. Este tipo de organizaciones (formales), pueden a su vez, tener uno o más de los siguientes tipos de organización:
 - Organización Lineal: Constituye la forma estructural más simple y antigua, existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados su formato piramidal.
 - Organización Funcional: Es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio de la especialización de las funciones.
 - Organización Línea-Staff: El tipo de organización línea-staff es el resultado de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional, buscando incrementar las ventajas de esos dos tipos de organización y reducir sus desventajas
 - Comités: Reciben una variedad de denominaciones: comités, juntas, consejos, grupos de trabajo, etc. No existe uniformidad de criterios al respecto de su naturaleza y contenido. Algunos comités desempeñan funciones administrativas, otros, funciones técnicas; otros estudian problemas y otros sólo dan recomendaciones
3. Organizaciones Informales: Este tipo de organizaciones consiste en medios no oficiales pero que influyen en la comunicación y la toma de decisiones.

Según Hitt, Black y Porter, aunque prácticamente todas las organizaciones tienen cierto nivel de formalización, también todas las organizaciones, incluso las más formales, tienen un cierto grado de informalización.

CAPÍTULO II

LAS COMPETENCIAS

2.1 QUÉ SON LAS COMPETENCIAS

Son aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.⁴

Las competencias son un conjunto unido y fuerte de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que ocupan la parte activa en el desempeño comprometido y efectivo de las actividades diarias dentro de un contexto concluyente. Como lo expone Vázquez Valerio Francisco Javier, el nivel educativo es cada vez más necesario para integrar la sociedad y solucionar problemas de índole pragmático. En éste contexto es importante que en nuestros países especialmente los de Latinoamérica, obtengamos una educación mínima que contribuya al desarrollo de aptitudes desarrolladas para la vida y la convivencia en sí misma, dentro una sociedad que cada vez es más compleja.⁵

2.2 LAS COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN

Las competencias profesionales son las que concretan el ejercicio efectivo de los potenciales que dan la posibilidad de ejecución a una acción, además están relacionadas con las categorías manifestadas en el empleo, en consecuencia a las necesidades del empleador. El concepto de competencia comprende no sólo las capacidades y habilidades para el ejercicio de una gestión profesional, sino también un acervo de conductas como la facultad de análisis, la toma de decisiones, la transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la función. Desde nuestro punto de vista, esta visión se

⁴ *"las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010)".*

⁵ *"por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma. Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir, debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber hacer (valores y actitudes)". (Valerio Vázquez Francisco Javier, 2010)*

relaciona principalmente con la clasificación interna de las potencialidades de un individuo, tomando en cuenta, sus habilidades, formación y demás, Cowling, A. y James, P. (1997) conciben una visión configuracional en el que se constituyen los aspectos estructurales y funcionales: "Las competencias abarcan motivos, rasgos, conceptos de sí mismo, conocimientos y capacidades cognoscitivas y conductuales". Es decir, que las competencias establecen una categoría que enuncia las demandas humanas valoradas en la relación "hombre-trabajo".

Al indagar en las enunciaciones de competencias existentes, diversas teorías reflejan la combinación de un conjunto de peculiaridades humanas, aunque no las componen en la condición sistémica que debe distinguir la perspectiva de la selección por competencias de los enfoques tradicionales.

Son muchas las ideas sobre las competencias, sin embargo las que creemos que son de una consecuencia transcendental, tanto desde el concepto teórico como el metodológico es la combinación de las exigencias cognitivas, afectivas, físicas y sociales junto a las proyecciones organizacionales y las características de la actividad laboral a desempeñar.

Es importante la conformación de la estructura interna de las competencias, si las planteamos como lo manifiesta Valerio Velásquez Francisco J, son configuraciones sistémicas conformadas por elementos interrelacionados los que producen un "efecto sinérgico", al mismo tiempo, pueden existir competencias simples conformadas por un solo elemento que la define o competencias complejas por observar y explorar a profundidad, por último plantea que este proceso de apreciación respecto a las competencias, no es simplemente de utilidad para los procesos de selección, sino que además sirve para determinar las competencias, las necesidades de formación, la realización de los planes de carrera y evaluaciones del desempeño.

2.3 TIPOS DE COMPETENCIAS

Existen varios tipos de competencias que son: simples y complejas según su estructura; además pueden ser competencias actuales y potenciales. Esta clasificación tiene mucha importancia cuando visualizamos los que se está buscando en una institución.

Haciendo un estudio generalizado de las competencias que se ven como necesidades dentro de las instituciones tanto de salud mental, como educativas, empresariales y alternas, podemos concluir que las siguientes son muy importantes y se interrelacionan formando estructuras.

- Capacidad de solución de problemas: expresado en la capacidad de diagnosticar, identificar, problemas, generar soluciones potenciales, organizar e implementarlas; tomar decisiones, así como el control y seguimiento de las mismas; capacidad de análisis y síntesis; profundidad; amplitud; flexibilidad; independencia; iniciativa; originalidad; perseverancia; constancia, vigor y energía desplegados y la capacidad para explicar las situaciones del entorno.
- Capacidad de aprendizaje: grado de asimilación y apropiación de conocimientos y habilidades, solidez, sistematicidad, reproducción y aplicación, rapidez, estilo de aprendizaje, esfera donde muestra mejor desempeño, procesos del pensamiento, disposición ante la superación.
- Capacidad de proyección: existencia de objetivos y metas definidos, visión de futuro, grado de conducción y actuación en el presente sobre la base de planes futuros, estructuración de los medios para alcanzar los objetivos, principales motivos, intereses, aspiraciones y su vínculo con la actividad profesional, profundidad, adecuación y flexibilidad en la proyección.
- Flexibilidad: capacidad de adaptación a nuevas situaciones, forma de actuar en entornos adversos, situaciones conflictivas y condiciones de incertidumbre, forma en que recepta las sugerencias y críticas, con apertura a la experiencia.

- Capacidad de organización: forma en que estructura los medios para desarrollar las actividades en las distintas esferas de la vida social, existencia de planes, métodos con que enfrenta las actividades, capacidad para mantener prioridades, distinción entre lo esencial y lo superfluo, autodisciplina, puntualidad en las actividades.
- Capacidad comunicativa: capacidad de exponer sus ideas de forma coherente y convencer, fluidez verbal, saber escuchar, capacidad para trabajar en equipo, relaciones interpersonales, sociabilidad, imagen y reacciones que provoca en sus relaciones, estilo comunicativo.
- Capacidad volitiva: constancia, perseverancia, energía y vigor desplegados para alcanzar las metas, independencia, decisión, autodomínio, seguridad, sostenibilidad de la motivación, nivel de actividades que despliega, medida en que alcanza las metas, reconocimientos obtenidos, posición mantenida ante situaciones difíciles.
- Integridad personal: valores predominantes, características personales, autoconciencia de sus limitaciones y potencialidades, necesidades y motivos predominantes.

Estas clasificaciones muestran el rango estructural funcional que contiene la tarea laboral, a partir de las funciones primordiales esenciales a la misma (la planificación, organización, ejecución, control y desarrollo personal). Las principales competencias laborales proceden sobretodo de los indicadores prácticos, en conexión a los requerimientos del cargo, la cultura organizacional del establecimiento y las particularidades de las instituciones. Por otra parte los pensamientos nuevos sobre el trabajo, no plantean diferencias substanciales, ya que las exigencias para la mejora del trabajo manifestado en puestos de categorías distintas, las diferencias se simplifican más en relación a las necesidades generales, así la capacidad de trabajar en equipo, la creatividad, la independencia son tan prioritarias para un trabajador que se encarga de funciones básicas, como para aquellos en quienes recae el proceso de gestiones más arduas.

2.4 LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Como resultado del proceso científico-tecnológico del nuevo siglo, existen características que van produciendo transformaciones en los distintos ámbitos. Por esta razón cobra importancia la “Gestión Basada en Competencias”, para conformar la necesidad de educación decisiva para optimizar la calidad y la oportunidad de la formación del individuo que son tanto sujeto y objeto elemental del cambio. Para el desarrollo razonable de las organizaciones laborales el requerimiento fundamental está en obtener una gestión establecida en las competencias de sus recursos humanos, por lo que enfrentan nuevos retos, entre los cuales están el compromiso de desarrollar tanto a la institución como a los individuos que la conforman.

Todo lo planteado conlleva a “desarrollar una gran capacidad para enfrentar el cambio y ser partícipes del mismo. Ese reto implica a su vez, un proceso de aprendizaje permanente, individual y colectivo para aprender cosas nuevas y desaprender aquellas que ya no funcionan” (CONOCER, 1996). Todo esto implica la contribución de la eficacia de las organizaciones a través de acciones que fomenten su potencial y puedan enfrentar a los objetivos planteados fundamentados en las competencias humanas y el aprendizaje en grupo, a la vez relacionarlo con la nueva incorporación de equipos de trabajo en relación al “Talento Humano”, que se puede proyectar hacia el desenvolvimiento certero de las instituciones del Ecuador, provocando grandes aportes que produzcan una verdadera transformación de las concepciones respecto al ser humano su colectividad y acción dentro de la organización.

CAPÍTULO III

EL PSICÓLOGO Y SUS NICHOS LABORALES

3.1 EL PSICÓLOGO

Psicólogo es un individuo que estudia la conducta humana en sus diversos ámbitos desde un enfoque científico. La formación del psicólogo hace que se vaya proyectando, de acuerdo a sus habilidades y a la coincidencia de sus planteos, desde ese respecto podemos ver los diversos ámbitos planteados en relación a las distintas teorías y sistemas, a saber:

- La Psicobiología: es la construcción de teorías tanto generales como específicas, capaces de explicar y predecir hechos conductuales y mentales en términos biológicos.
- La Psicología Conductista que se caracteriza por recoger hechos sobre la conducta observada objetivamente, y los organiza sistemáticamente, basándose en el método científico procurando conocer las condiciones que determinan el comportamiento de cualquier animal, siguiendo el esquema causa-efecto, y permiten en ocasiones la predicción del comportamiento y la posibilidad de intervenir y verificar.
- La psicología Cognitiva estudia los mecanismos de elaboración del conocimiento, desde la percepción, la memoria y el aprendizaje, hasta la formación de conceptos y razonamiento lógico. acto de conocimiento, en sus acciones de almacenar, recuperar, reconocer, comprender, organizar y usar la información recibida a través de los sentidos.
- El psicoanálisis es la exploración de los procesos psíquicos inconscientes humanos a través del análisis de sus producciones imaginarias, basándose en las asociaciones libres del sujeto, sobre las que se monta la interpretación psicoanalítica.
- La psicología humanista enfatiza la experiencia no verbal y los estados alterados de conciencia como medio de realizar nuestro pleno potencial humano. Surge como reacción al conductismo y al psicoanálisis y se propone la consideración global de la persona humana, basándose en la acentuación en sus aspectos existenciales.
- La psicología básica es la parte de la psicología que tiene como función fundamental la recopilación y organización estructurada de conocimientos nuevos acerca de los fundamentos de actuación de los procesos psicológicos básicos, como la percepción, la atención, la memoria, el lenguaje, el aprendizaje, el razonamiento y la resolución de problemas.
- Psicología del aprendizaje: es el estudio de los procesos que producen cambios relativamente permanentes en el comportamiento del individuo. Es una de las áreas más desarrolladas y su estudio ha permitido elucidar algunos de los procesos fundamentales involucrados en el aprendizaje como proceso completo. Dentro de estos se encuentra el Conductismo y el Constructivismo.
- Psicología evolutiva o del desarrollo: es el estudio psicológico de las diferentes etapas de crecimiento y desarrollo del ser humano, busca comprender la

manera en que las personas perciben, entienden y actúan en el mundo y cómo todo eso va cambiando de acuerdo a la edad, ya sea por maduración o por aprendizaje.

- Psicopatología o psicología de la anormalidad: estudia la descripción fenomenológica de los eventos que se presentan en la enfermedad mental, el desarrollo y las consecuencias de estos comportamientos y condiciones psíquicas, tanto desde una visión fenomenológica-clasificatoria, como circunscrita a una teoría o corriente particular.
- Psicología de la personalidad: Es el estudio de la concepción individual de cada individuo, tomando en cuenta ciertos aspectos, principalmente: El modelo clínico da prioridad al estudio a profundidad de los individuos. El modelo correlacional busca explorar diferencias individuales mediante estudios de tipo encuesta en grandes muestras de población. El modelo experimental busca establecer relaciones causa-efecto a partir de la manipulación de variables. Uno de los modelos predominantes es el llamado modelo de cinco factores de la personalidad: neuroticismo, extraversión, agradabilidad, apertura y conciencia..
- La psicología aplicada o profesional agrupa a las distintas vertientes de la psicología que tienen aplicación directa en la solución de problemas y optimización de procesos humanos con fines profesionales. Las vertientes más conocidas en el rubro de la psicología aplicada son la clínica, la educativa, la organizacional y la comunitaria pero también existen otras ramas de creciente desarrollo
- La psicología clínica: Se ocupa de la investigación de las funciones mentales de las personas que padecen sufrimiento, no sólo derivado por un trastorno mental sino también trastornos de orientación del desarrollo de las potencialidades humanas y dando importancia al conocimiento de los principios fundamentales, que tienen valor para el ser humano.
- La psicología educativa es el área de la psicología que se dedica al estudio de la enseñanza humana dentro de los centros educativos; comprende el análisis de las formas de aprender y de enseñar.
- La psicología infantil o infanto-juvenil Es el estudio del comportamiento de los niños desde el nacimiento hasta la adolescencia, que incluye sus características físicas, cognitivas, motoras, lingüísticas, perceptivas, sociales y

emocionales y la aplicación de terapias que resuelvan problemas sociales, emocionales y de aprendizaje.

- La psicología organizacional: enfatiza en un enfoque sistémico o estructural, poniendo el acento en las relaciones y procesos de la dinámica de la organización, a la vez que opera con una idea de organización más amplia, se ocupa de todos los aspectos psicológicos del trabajo humano (tales como la ergonomía, el análisis de puestos de trabajo, o la selección de personal), pero poniendo énfasis en el comportamiento individual, en la manera en que individuo actúa en su contexto laboral, en el carácter de su relación individual con la organización empresarial en la que trabaja.
- La psicología comunitaria, trabaja con los pobladores de una comunidad urbana o rural para el estudio de sus recursos humanos y materiales, facilitando que satisfagan necesidades vitales como salud, educación, vivienda, salubridad, alimentación, trabajo, deporte, recreación y otros.
- La psicología de la Salud, es el conjunto de contribuciones científicas, educativas y profesionales que las diferentes disciplinas psicológicas hacen a la promoción y mantenimiento de la salud, a la prevención y tratamiento en la especialidad, a la identificación de los correlatos etiológicos y diagnósticos de la salud, la enfermedad y las disfunciones relacionadas.
- La psicología de la emergencia es una nueva especialidad dentro del quehacer del profesional del psicólogo, aunque muchos otros la enmarcan dentro del ámbito de la salud o social. Indiscutiblemente se hace cada vez más necesaria la investigación, el desarrollo y aplicación de elementos como los desastres naturales, las emergencias, cada vez más frecuentes en nuestros alrededores.
- La psicología forense comprende un amplio rango de prácticas que involucran principalmente evaluaciones de capacidad de los acusados, informes a jueces, abogados y testimonio en juzgados sobre temas determinados.

A partir de estas teorías, sistemas y metodologías el psicólogo busca y se encamina hacia sus espacios laborales donde aplicará todo su aprendizaje, experiencia y capacidad.

3.2 SU FORMACIÓN ACADÉMICA (CLÍNICA, EDUCATIVA Y ORGANIZACIONAL)

Dentro de la psicología es valiosa la contribución de las ramas que van especializándose en cuanto a la valoración de competencias requeridas en esos ámbitos de desempeño.

En el área clínica se necesita que el psicólogo esté especializado en la evaluación de personas a través de test de aplicación, transmisión correcta de la información obtenida, elaboración de informes, realización de la entrevista, incorporación de terapias adecuadas, realizar una evaluación y un seguimiento adecuado del cliente en cuestión.

En el área educativa se necesita que pueda evaluar adecuadamente a los estudiantes, de forma psicopedagógica y en el ámbito emocional, elaborar los informes correspondientes, realizar un plan de intervención junto a los docentes, realizar la síntesis del mismo y la transmisión de los resultados a los padres de familia y profesionales externos, realizar seguimientos y evaluaciones periódicas en relación a la intervención.

En el ámbito organizacional se necesita que el psicólogo pueda realizar evaluaciones a personas, grupos y equipos de trabajo, apoye como mediador en la resolución de conflictos, pueda evaluar la correcta ubicación de puestos, nueva incorporación de personal, entre otros, evalúe y realice seguimientos correctos, apoye en la formación y motivación del personal de la empresa u organización.

3.3 COMPETENCIAS ADQUIRIDAS ACADÉMICAMENTE

Los estudios universitarios buscan el desarrollo de conocimientos, actitudes, aptitudes y valores que permiten que el futuro psicólogo, se inserte en el mercado laboral adaptándose a los cambios que la sociedad vaya necesitando, lo hace estimulando el desarrollo de capacidades humanas y de potencialidades, preparando al futuro para su futura inserción laboral.

Las destrezas para el desenvolvimiento en el campo laboral deberían estar enmarcadas en las siguientes necesidades:

En forma general:

- Ser capaces de integrarse dentro de un mundo multidisciplinario y dar un punto de vista amplio y consecuente con las necesidades del equipo de trabajo.
- Ser flexibles ante la diversificación y evolución del mundo laboral.
- Ser capaces de contribuir a la innovación y ser creativos en cuanto a las respuestas de investigación, participación y desarrollo de procesos individuales y colectivos, eligiendo las técnicas adecuadas de intervención psicológicas idóneas, para alcanzar los objetivos que se planteen.
- Tener una necesidad de auto capacitación permanente actualizada, técnica y humana.
- Contar con capacidades de comunicación y sensibilidad social, poniendo énfasis a la empatía.
- Estar dispuestos a asumir las responsabilidades y compromisos que vayan surgiendo en los diversos ámbitos.
- Examinar las necesidades y peticiones de los receptores de la función en los ámbitos: clínico, organizacional, y educativo.
- Estar preparados para describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes y actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales. (Escuela de Psicología, www.utpl.edu.ec)
- Ser capaces de hacer frente a las indecisiones grupales y personales, así como identificar los conflictos que puedan surgir, convirtiéndose en un mediador en la resolución de problemas, así como al análisis del contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- Obtener la capacidad de trabajo dentro de un conjunto, manteniendo los roles adecuados, motivando y cumpliendo con el aporte personal dentro del equipo de trabajo.

Desde nuestro punto de vista, el modelo adecuado que promueve las competencias que el psicólogo debería adquirir para poder cumplir con lo mencionado es el enfoque “integrado u holístico a la competencia” (Gonczi, 2010). Esta perspectiva busca unir las particularidades generales con el contexto en el que éstos serán empleados, observando las complejas combinaciones que se pueden dar entre ellos (conocimientos, valores, aptitudes y habilidades), que son empleadas para concebir y funcionar en el contexto individual en el que se localizan los expertos. Es decir, el elemento de capacidad es relacional, reúne habilidades provenientes de

combinaciones de las condiciones antes indicadas y las ocupaciones que requieren ser ejecutadas en circunstancias personales. Así la competencia es concebida como un “complejo estructurado de atributos requeridos para el desempeño inteligente en situaciones específicas” (Gonczi, 2010)

3.4 NICHOS LABORALES: ACTUALES Y NUEVOS

A nivel general se pueden evidenciar nuevas opciones respecto a la inserción laboral en cuanto a los espacios donde el psicólogo puede laborar ya que dentro de los fenómenos globales, están las nuevas tendencias, la urgencia de respuestas frente a conflictos, la necesidad de comprensión de nuevos fenómenos, la desestructuración de las instituciones, las crisis personales en relación a los cambios sociales, los nuevos roles adquiridos, entre otros, han provocado desorientación tanto en los individuos como en los conjuntos. He aquí las diversas funciones que el psicólogo puede intervenir.

Los nichos de trabajo actuales desde el punto de vista de Cherry los nichos de trabajo actuales para los psicólogos podrían ser los siguientes:

- **Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional**

Los consejeros profesionales ayudan a los individuos en la toma de decisiones equilibradas y manipulan herramientas que sirven para evaluar la personalidad y las aptitudes, registros de intereses, habilidades, aptitudes, entre otros. Muchas veces, los orientadores vocacionales empiezan identificando los intereses del cliente, su historia laboral, educación, habilidades y características personales en orden a determinar dónde tiene más posibilidades de ser valorado y contratado. También, “ayudan a los clientes a mejorar sus habilidades, a superar las entrevistas de trabajo, a incrementar y pulir el currículum vitae, a localizar nichos abiertos en el Mercado de trabajo. También es muy común atender a personas que tienen que afrontar la pérdida de empleo o el estrés relacionado con una situación laboral inestable o un período de desempleo. (Cherry 2011)

2. Psicólogo escolar

Los psicólogos educativos apoyan a los niños y jóvenes en sus problemas sociales, académicos y emocionales. Gracias a las necesidades de los alumnos en cuanto a obtener una la salud mental y emocional equilibrada de los niños, y a las leyes de

educación, la postulación de psicólogos escolares se pronostica que se acrecentará en los próximos años.

3. Consejero personal

Son los psicólogos encargados de lo que se denomina "Counselling".⁶ En nuestro país son los psicólogos clínicos, los que se encargan de las tareas mencionadas, es por esto que en la investigación se intenta la incorporación del perfil de los psicólogos aplicable a esta área de consejería.

4. Consejero genético

Como lo dice Cherry, los consejeros genéticos trabajan con un equipo de profesionales para ofrecer apoyo, guía y asistencia a familias que tienen un miembro con un trastorno genético o que pueden tener un riesgo de introducir una enfermedad o trastorno hereditario a sus hijos.

En el Ecuador todavía este espacio de trabajo no se ha contemplado ya que los recursos del Estado se van direccionando hacia otras áreas prioritarias, en este momento y por otro lado falta cierto desarrollo tecnológico para las áreas de aplicación en la incorporación de las mismas.

5. Psicólogo forense

Los psicólogos forenses utilizan sus instrucciones en la investigación delictiva y el derecho. La psicología forense ha despertado un gran interés y ha abierto las posibilidades de apertura. En nuestro país, en ámbitos como la DINAPEN, la fiscalía, el MIES, y el departamento de criminalística de la policía judicial, se encargan de investigar y obtener resultados en el desarrollo de estos casos.

6. Psicólogo de la Ingeniería

Los psicólogos de la ingeniería analizan la interacción de las personas con las máquinas y otras tecnologías, usan sus conocimientos psicológicos para ayudar a crear y renovar tecnologías, bienes de consumo, zonas de trabajo y lugares residenciales, rediseñando productos para innovarlo en un puesto de trabajo.

⁶ *Los consejeros ayudan a personas con una gran variedad de problemas, a menudo con cierta especialización tal como el matrimonio, la familia, resolución de problemas emocionales o adicciones. En Estados Unidos, la mitad están contratados en ámbitos relacionados con la salud o el bienestar social mientras un 11% trabaja como funcionario en los gobiernos locales y estatales(Cherry 2011)*

Este es otro espacio que se podría innovar en el Ecuador y relacionarlo con las necesidades basadas en los incrementos tecnológicos actuales.

7. Psicólogo clínico

Los psicólogos clínicos evalúan, diagnostican e intervienen en casos de trastornos psicológicos. Muchas veces trabajan en hospitales, centros de salud, clínicas relacionadas con la salud mental o en el ámbito privado en consultorios o Centros Terapéuticos.

Es desde este rol que se le ha conocido al psicólogo clínico y su accionar continúa hasta la actualidad.

8. Psicólogo del deporte.

Los psicólogos del deporte atienden la conducta de los deportistas en temas tales como la motivación para el entrenamiento, el lograr el máximo rendimiento en los momentos decisivos y el afrontamiento personal de las lesiones.

9. Psicólogo organizacional

Concentran su trabajo en el desempeño del puesto de trabajo, usando principios de la Psicología para acrecentar la productividad, optimizar el bienestar con el lugar de trabajo y elegir a los empleados que son idóneos para un puesto laboral determinado.

10. Especialista en Educación especial

El campo de la educación especial ofrece un gran número de oportunidades para aquellos que disfrutan ayudando a los niños. Los especialistas en educación infantil, trabajan en relación estrecha con los maestros.

11. La Psicología Social Comunitaria

Es un campo de especialización de la [psicología](#) en el que se promueve una óptica razonada que supone los fenómenos de [grupos](#), colectivos o [comunidades](#) a partir de factores sociales y ambientales, a fin de realizar acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de vida de la gente.

Nuevos Nichos de trabajo en el Ecuador:

En cuanto a la investigación en base a las 68 instituciones valoradas, encontramos que la mayor proporción de nichos laborales se encuentran en las áreas de salud

mental y educativa, existen pocos datos sobre la incorporación al trabajo de los estudiantes, sin embargo se puede mencionar que existe una nueva apertura que se está manifestando poco a poco en base a estas necesidades.

Todas estas especializaciones y nichos laborales están fundamentadas en la necesidad de adaptarnos mejor a un mundo cambiante, a la especialización y aprovechamiento de los conocimientos sobre la mente, a un concepto de salud más amplio y más profundo y a un interés por ser una humanidad más abierta, más inclusiva, más democrática, más eficaz. Una sociedad mejor.

METODOLOGÍA

Mediante la investigación podemos conocer características de las instituciones evaluadas, sus circunstancias y su posición frente a la contratación o requerimiento de un psicólogo en su organización. Esta investigación posee las siguientes características:

- Es no experimental: se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- Es transeccional (transversal): Se recopilan datos en un momento único.
- Es exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- Es descriptivo: Se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.
- Es cualitativo y cuantitativo: Se analizará la información tanto numérica como la información que se contiene en el discurso de los investigados (Alvarado J. Bustamante, 2010)

Preguntas de Investigación:

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

Población:

La población objeto de estudio serán: 20 instituciones de Salud Mental, 21 Educativas, 18 Empresariales y 10 Alternativas, además de instituciones en donde puedan existir nuevos nichos laborales para el psicólogo en todo el Ecuador.

Los datos de esta investigación recolectados mediante la aplicación del instrumento, de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para los psicólogos, este instrumento está diseñado para ser aplicado a cargos estratégicos de las instituciones de salud mental, educativas y empresariales, además de las alternativas, los cuales son encargados de seleccionar al personal dentro de las instituciones para su inserción laboral y contratarla.

El instrumento de aplicación es un instrumento que contiene cuatro partes esenciales que son referentes a la importancia que se le puede dar al psicólogo en las instituciones, luego plantea las competencias que éste debería tener pero busca investigar sobre la percepción que tienen las personas sobre el enunciado y los profesionales que podrían reemplazar al psicólogo, además los departamentos o áreas donde se pueden ubicar y por último la existencia o no del profesional mencionado en la institución.

Dentro de la aplicación de campo, en primera instancia se efectuó el listado de las instituciones para investigar junto a los datos precisos para su ubicación, luego se aplicó el instrumento con un período exacto, cuando ya se obtuvieron los datos, se realizó la sistematización de los datos obtenidos, y por último los informes e interpretaciones.

RESULTADOS OBTENIDOS:

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

EN EL ÁREA DE SALUD MENTAL

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

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	20	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 100% de los encuestados considera que sí es importante contratar un psicólogo dentro de su institución.

a. ¿Por Qué?

Pregunta a.1

¿Es fundamental para la institución?

Es fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	19	95
NO	1	5
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 95% de los encuestados considera que sí es fundamental el psicólogo para la institución, mientras que un 5% considera que no lo es.



Pregunta a.2

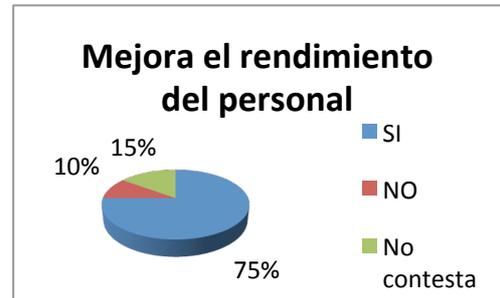
¿Mejora el rendimiento del personal?

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	15	75
NO	2	10
No contesta	3	15
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 75% de los encuestados considera que el psicólogo sí mejora el rendimiento del personal, mientras que el 10% considera que no y 15% no contestó.

**Pregunta a.3**

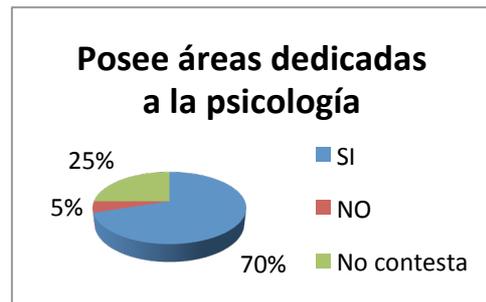
¿Posee áreas dedicadas a la psicología?

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	14	70
NO	1	5
No contesta	5	25
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 70% de los encuestados respondió que su institución posee áreas dedicadas a la psicología, el 10% no las posee y el 20% no responde.



Pregunta a.4**¿Es disposición de la ley?**

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	10	50
NO	2	10
No contesta	8	40
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera que sí es disposición de la ley, el 10% piensa que no lo es y el 40% no contesta.

**Pregunta a.5****¿Ayuda a mantener la salud mental?**

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	18	90
NO	0	0
No contesta	2	10
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 90% de los encuestados considera que el psicólogo sí ayuda a mantener la salud mental, mientras que el 10% no contesta.



Pregunta a.6

¿Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo?

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	12	60
NO	2	10
No contesta	6	30
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera que el psicólogo sí ayuda a alcanzar los objetivos de la institución, mientras que el 30% no contesta.

**Pregunta a.7**

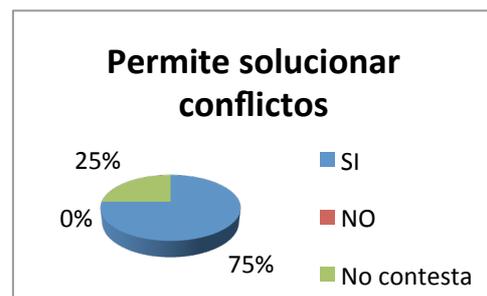
¿Permite solucionar conflictos?

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	15	75
NO	0	0
No contesta	5	25
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 75% de los encuestados considera que el psicólogo sí permite solucionar conflictos dentro de su institución, mientras que el 25% considera que no.



Pregunta a.8

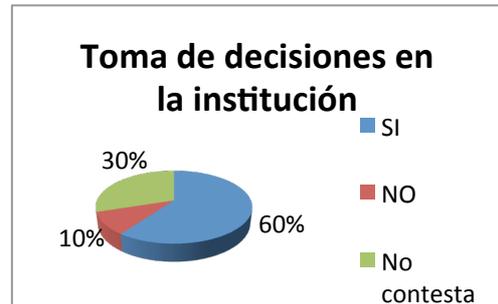
¿Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución?

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	12	60
NO	2	10
No contesta	6	30
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera que el psicólogo sí toma decisiones dentro de su institución, mientras que el 10% considera que no y el 30% no contesta.

**Pregunta a.9**

¿Ayuda en la intervención psicopedagógica?

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	13	65
NO	3	15
No contesta	4	20
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 65% de los encuestados considera que el psicólogo sí ayuda en la intervención psicopedagógica dentro de su institución, mientras que el 15% considera que no y el 20% no contesta.



Pregunta a.10

¿Buenas experiencias anteriores?

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	14	70
NO	0	0
No contesta	6	30
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 70% de los encuestados considera que sí ha tenido buenas experiencias anteriores con psicólogos dentro de su institución, mientras que el 30% no las ha tenido.

**Pregunta a.11**

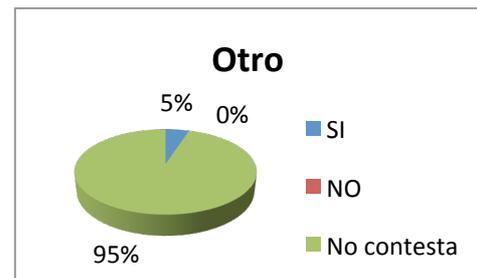
Otro

11. Otro		
Opción	Fr	%
SI	1	5
NO	0	0
No contesta	19	95
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 5% de los encuestados aporta con otro criterio del porqué sí contratar un psicólogo dentro de su institución, mientras que 95% no contesta.



Pregunta 12

¿Existen medios económicos para su contratación?

Existen medios económicos para su contratación		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	0	0
No contesta	20	100
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 100% de los encuestados no responde si existe o no medios económicos para contratar un psicólogo.



2. ¿QUÉ COMPETENCIAS SE NECESITAN DENTRO DE LAS INSTITUCIONES?

Pregunta 2.1

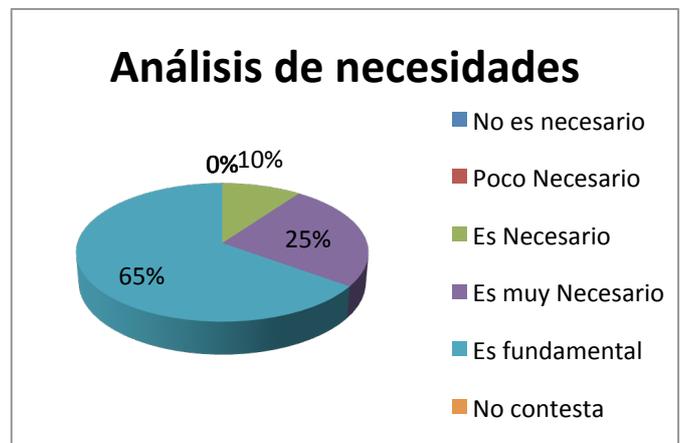
Analizar las necesidades que tiene el cliente.

Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	5	25
Es fundamental	13	65
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 65% de los encuestados considera fundamental analizar las necesidades del cliente.



Pregunta 2.2

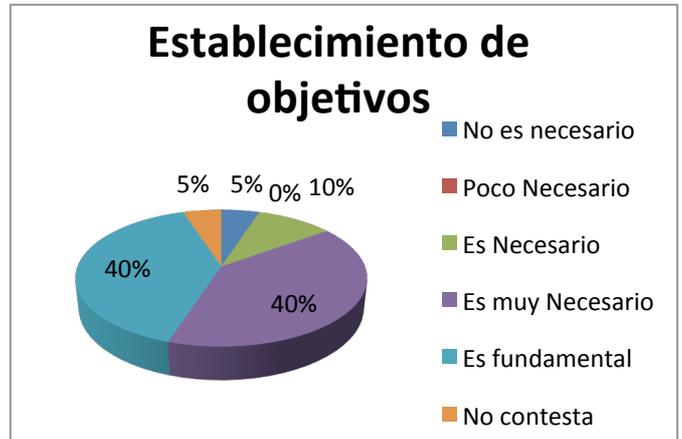
Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	8	40
Es fundamental	8	40
No contesta	1	5
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera fundamental y el 40% muy necesario establecer objetivos y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.



Pregunta 2.3

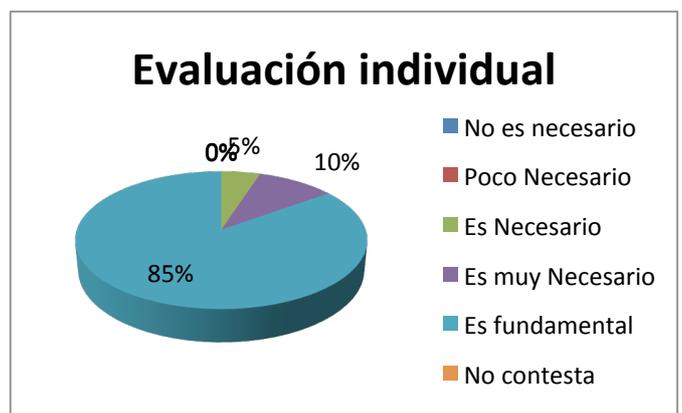
Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	2	10
Es fundamental	17	85
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 85% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



Pregunta 2.4

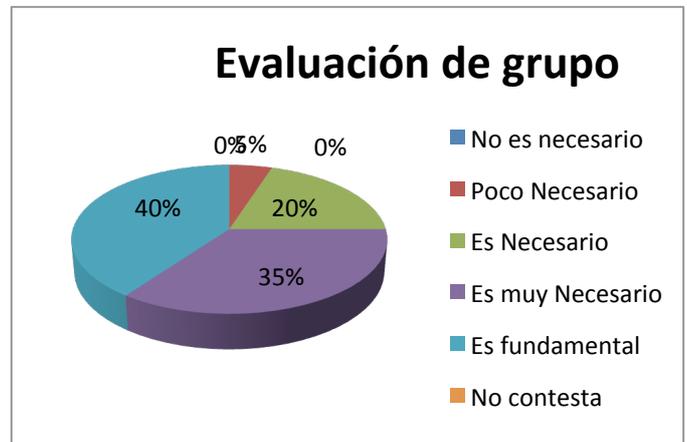
Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	4	20
Es muy Necesario	7	35
Es fundamental	8	40
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y mientras que el 35% considera que es muy necesario.



Pregunta 2.5

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

Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	3	15
Poco Necesario	3	15
Es Necesario	5	25
Es muy Necesario	2	10
Es fundamental	7	35
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 35% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a una institución, sin embargo el 15% considera que no es necesario y otro 15% discurre que es poco necesario.



Pregunta 2.6

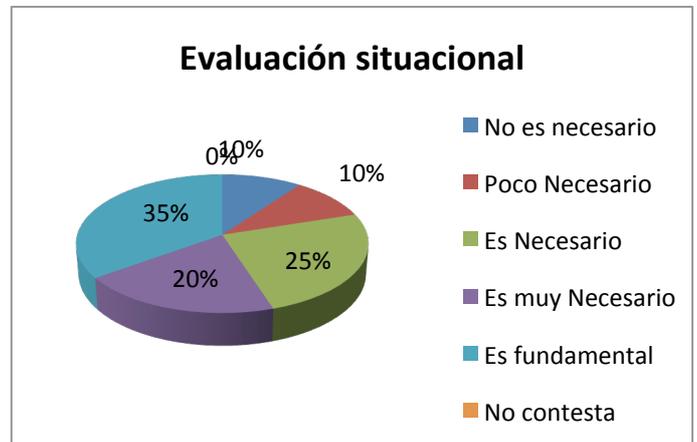
Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	10
Poco Necesario	2	10
Es Necesario	5	25
Es muy Necesario	4	20
Es fundamental	7	35
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 35% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación apropiada a una situación, mientras que un 25% lo considera necesario.



Pregunta 2.7

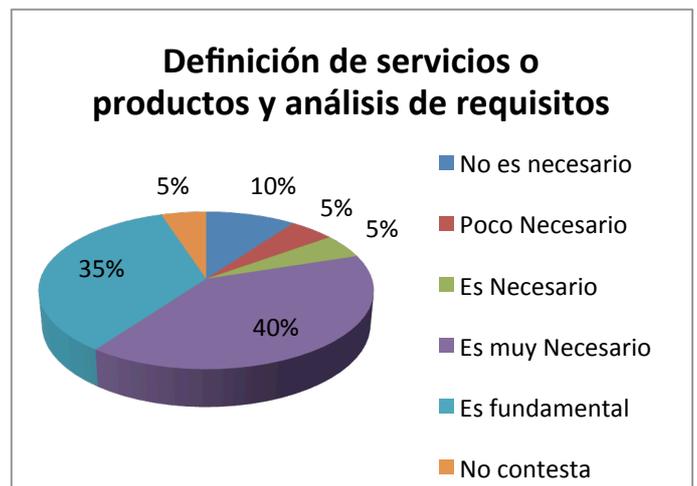
Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	10
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	8	40
Es fundamental	7	35
No contesta	1	5
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera muy necesario definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, mientras que el 35% discurre que es fundamental.



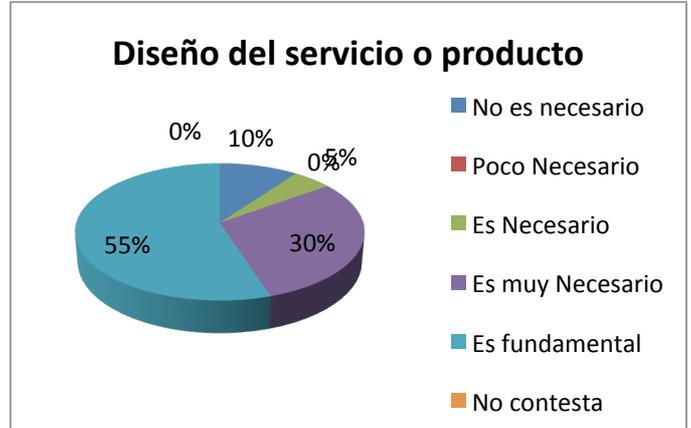
Pregunta 2.8

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

8. Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	5
Es muy Necesario	6	30
Es fundamental	11	55
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]



El 55% de los encuestados considera fundamental diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

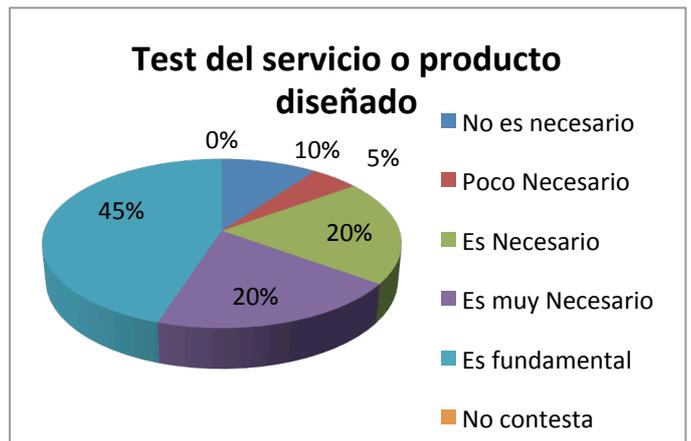
Pregunta 2.9

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

Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	10
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	4	20
Es muy Necesario	4	20
Es fundamental	9	45
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]



El 45% de los encuestados considera fundamental realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características.

Pregunta 2.10

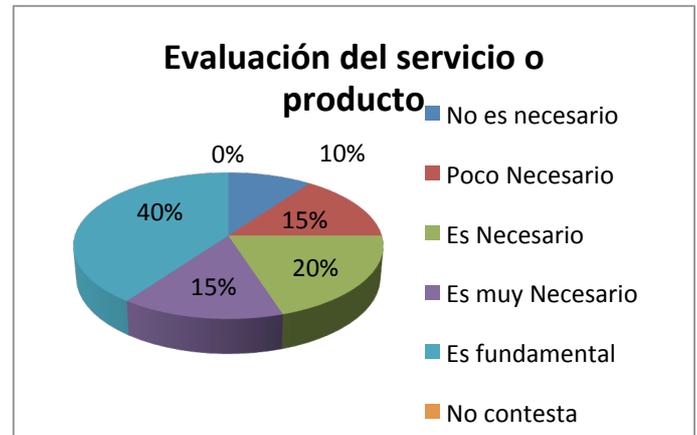
Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.

Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	10
Poco Necesario	3	15
Es Necesario	4	20
Es muy Necesario	3	15
Es fundamental	8	40
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.



Pregunta 2.11

Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	3	15
Es fundamental	13	65
No contesta	1	5
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 65% de los encuestados considera fundamental desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.



Pregunta 2.12

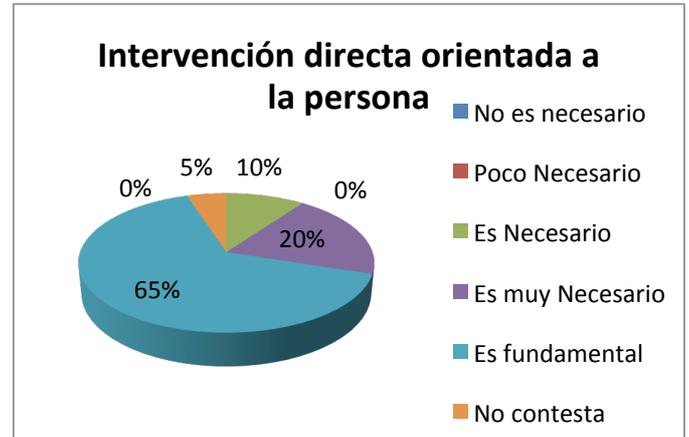
Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.

Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	4	20
Es fundamental	13	65
No contesta	1	5
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 65% de los encuestados considera fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos.



Pregunta 2.13

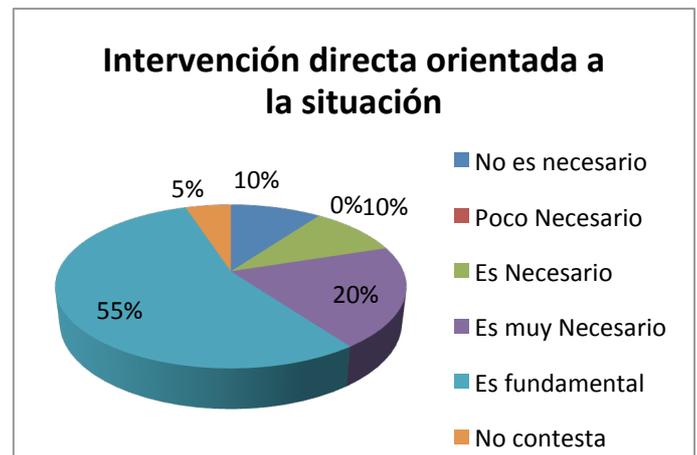
Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.

13. Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	4	20
Es fundamental	11	55
No contesta	1	5
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 55% de los encuestados considera fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afectan a una situación.



Pregunta 2.14

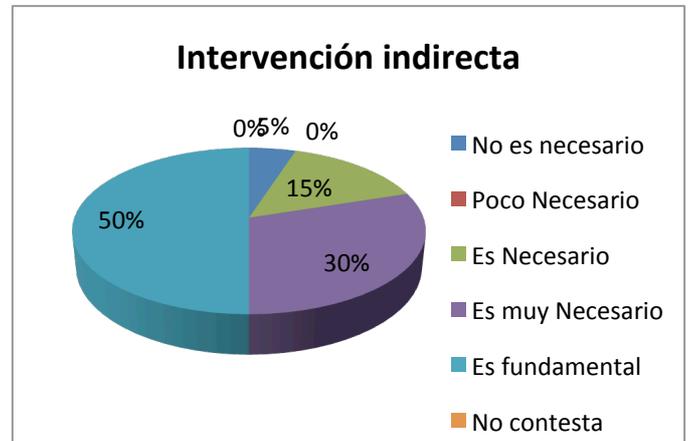
Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

14. Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	15
Es muy Necesario	6	30
Es fundamental	10	50
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera fundamental aplicar métodos de intervención que permitan a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés y el 30% lo considera muy necesario.



Pregunta 2.15

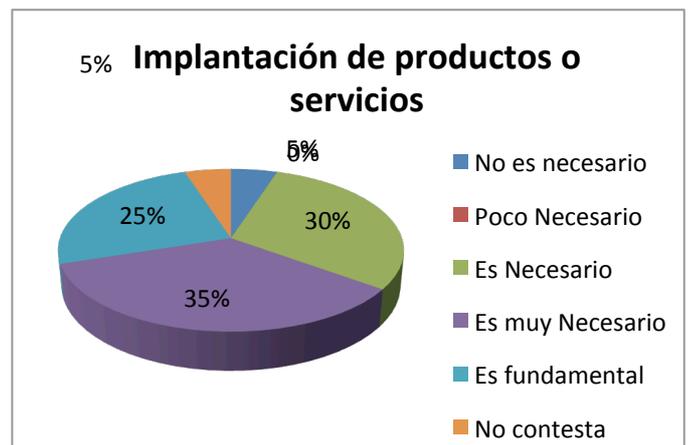
Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

15. Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	30
Es muy Necesario	7	35
Es fundamental	5	25
No contesta	1	5
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 35% de los encuestados considera que es muy necesario introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, mientras que un 30% opina que es necesario.



Pregunta 2.16

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

16. Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	5	25
Es muy Necesario	4	20
Es fundamental	10	50
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera fundamental diseñar un plan para la valoración de una intervención.

Pregunta 2.17

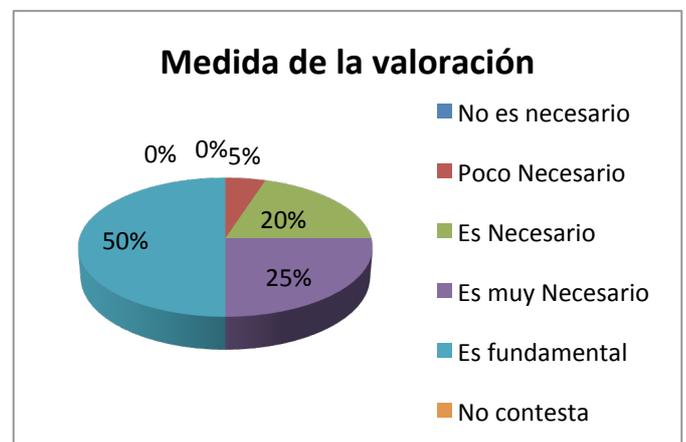
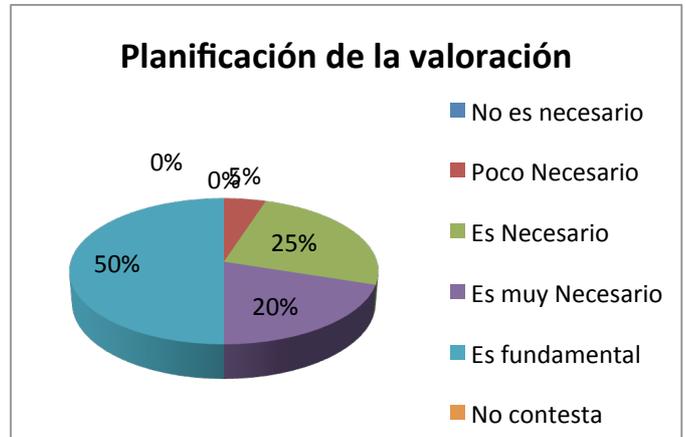
Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.

17. Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	4	20
Es muy Necesario	5	25
Es fundamental	10	50
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera fundamental seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.



Pregunta 2.18

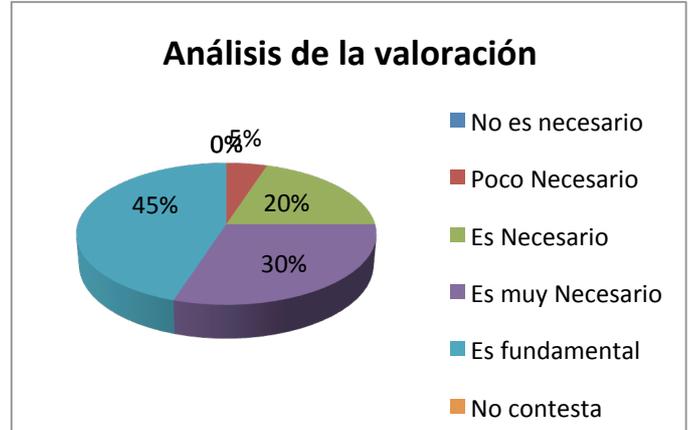
Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

18. Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5
Es Necesario	4	20
Es muy Necesario	6	30
Es fundamental	9	45
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 45% de los encuestados considera fundamental realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones, mientras que el 30% lo considera muy necesario.



Pregunta 2.19

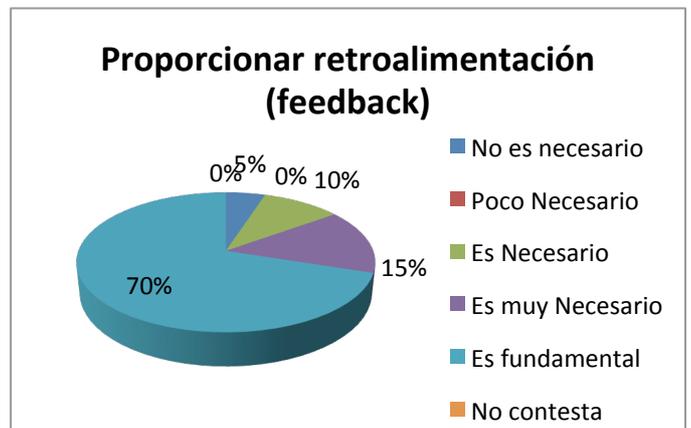
Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

19. Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	10
Es muy Necesario	3	15
Es fundamental	14	70
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado

El 70% de los encuestados considera fundamental Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.



Pregunta 2.20

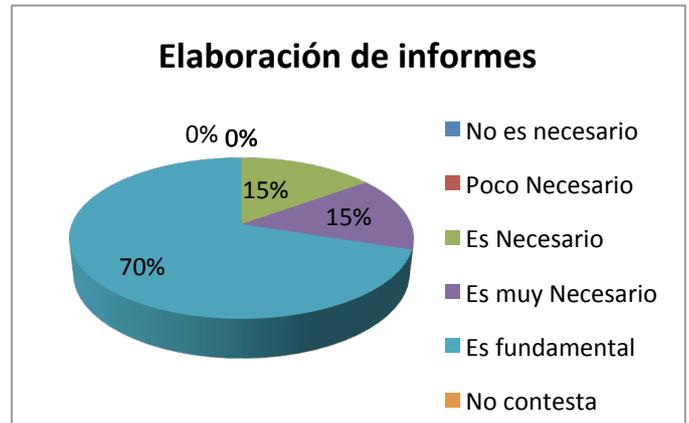
Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.

20. Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	15
Es muy Necesario	3	15
Es fundamental	14	70
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 70% de los encuestados considera fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.



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

Qué profesional cumpliría con las competencias		
Opción	Fr	%
Psiquiatras	10	50
Terapeutas Vivenciales	4	20
Médicos	7	35
Enfermeras	0	0
Psicólogos	20	100
Otros	5	25

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]



De un total de 21 encuestados, el 100% considera que el profesional que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas es el psicólogo, mientras que el 50% opina que también podía cumplir el psiquiatra y un 35% considera que lo harían los médicos.

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

Psicólogo dentro de la institución.		
Opción	Fr	%
SI	20	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	20	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 100% de los encuestados tienen un psicólogo trabajando en su institución.



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

EN EL ÁREA EMPRESARIAL

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

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	15	83,33
NO	3	16,66
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 71.42% de los encuestados considera que sí es importante contratar un psicólogo dentro de su institución, mientras que el 14.28% considera que no lo es.



a. ¿Por Qué?

Pregunta a.1

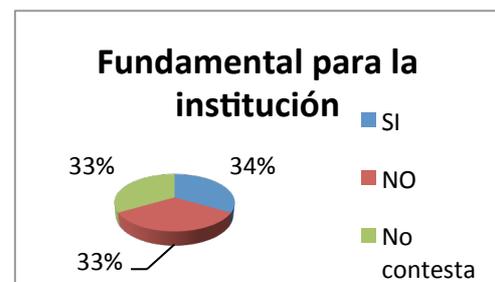
¿Es fundamental para la institución?

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	6	33,3333333
NO	6	33,3333333
No contesta	6	33,3333333
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 33.33% de los encuestados considera que sí es fundamental el psicólogo para la institución, el 33.33% considera que no lo es y el 33.33% restante no contesta.



Pregunta a.2

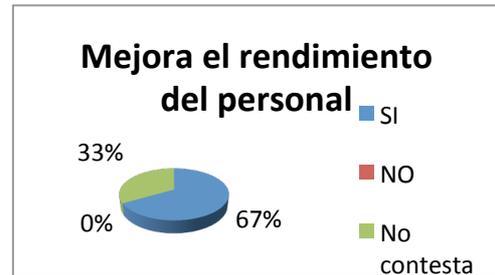
¿Mejora el rendimiento del personal?

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	12	66,6666667
NO	0	0
No contesta	6	33,3333333
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 66.66% de los encuestados considera que el psicólogo sí mejora el rendimiento del personal, mientras que el 33.33% no contesta.



Pregunta a.3

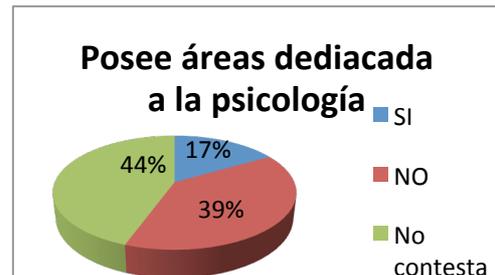
¿Posee áreas dedicadas a la psicología?

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	3	16,6666667
NO	7	38,8888889
No contesta	8	44,4444444
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 44,44% de los encuestados respondió que su institución posee áreas dedicadas a la psicología, el 38.88% no posee y el 16.66% no responde.



Pregunta a.4**¿Es disposición de la ley?**

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	7	38,8888889
No contesta	11	61,1111111
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 61,11% de los encuestados no responde, mientras que el 38,88% considera que no es disposición de la ley.

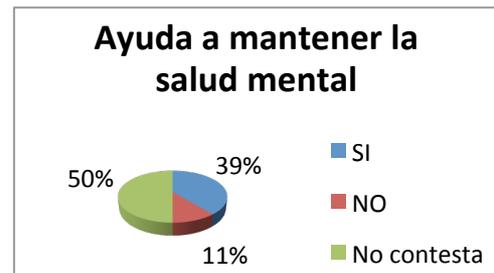
**Pregunta a.5****¿Ayuda a mantener la salud mental?**

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	7	38,8888889
NO	2	11,1111111
No contesta	9	50
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 61,11% de los encuestados no responde, mientras que el 11,11% considera que el psicólogo no ayuda a mantener la salud mental.



Pregunta a.6

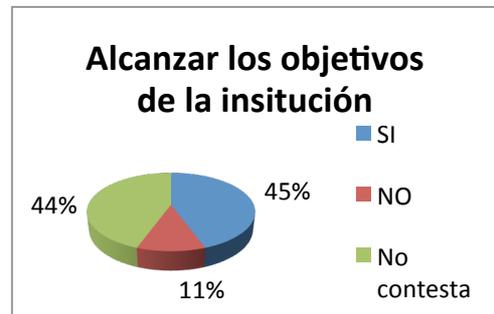
¿Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo?

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	8	44,4444444
NO	2	11,1111111
No contesta	8	44,4444444
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 44,44% de los encuestados considera que el psicólogo sí ayuda a alcanzar los objetivos de la institución, mientras que el 44,44% no responde.



Pregunta a.7

¿Permite solucionar conflictos?

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	4	77,7777778
NO	0	0
No contesta	4	22,2222222
TOTAL	8	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 77,77% de los encuestados considera que el psicólogo sí permite solucionar conflictos dentro de su institución.



Pregunta a.8

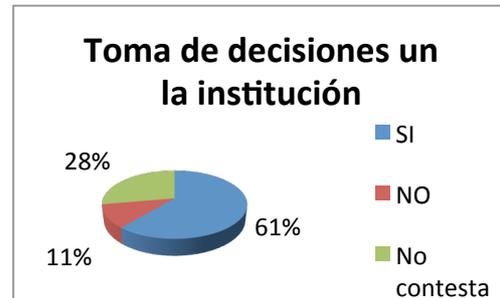
¿Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución?

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	11	61,11111111
NO	2	11,11111111
No contesta	5	27,77777778
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 61,11% de los encuestados considera que el psicólogo sí toma decisiones dentro de su institución, mientras que el 27,77% no contesta.

**Pregunta a.9**

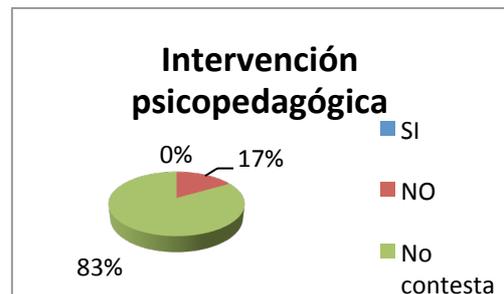
¿Ayuda en la intervención psicopedagógica?

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	3	16,6666667
No contesta	15	83,3333333
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 83,33% no contesta.



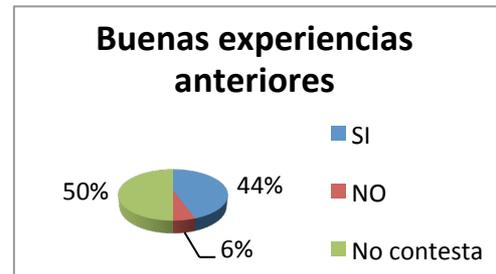
Pregunta a.10**¿Buenas experiencias anteriores?**

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	8	44,44444444
NO	1	5,55555556
No contesta	9	50
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 44,44% de los encuestados considera que sí ha tenido buenas experiencias anteriores con psicólogos dentro de su institución.

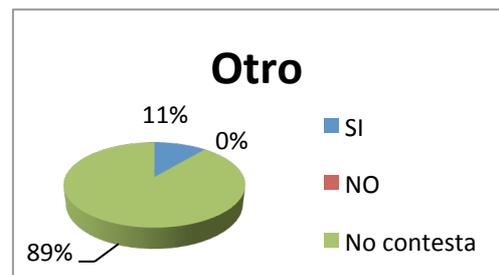
**Pregunta a.11****Otro**

Otro		
Opción	Fr	%
SI	2	11,11111111
NO	0	0
No contesta	16	88,8888889
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

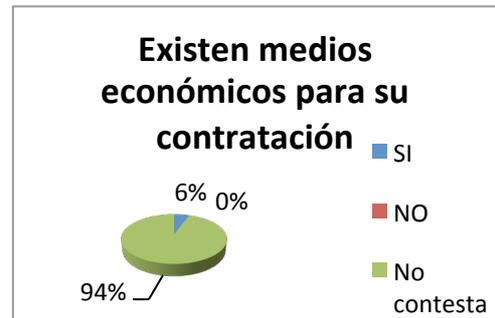
El 88,88% de los encuestados no aporta con otro criterio del porqué sí o porque no contratar un psicólogo dentro de su institución.



Pregunta a.12

¿Existen medios económicos para su contratación?

Existen medios económicos para su contratación		
Opción	Fr	%
SI	1	5,55555556
NO	0	0
No contesta	17	94,4444444
TOTAL	18	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

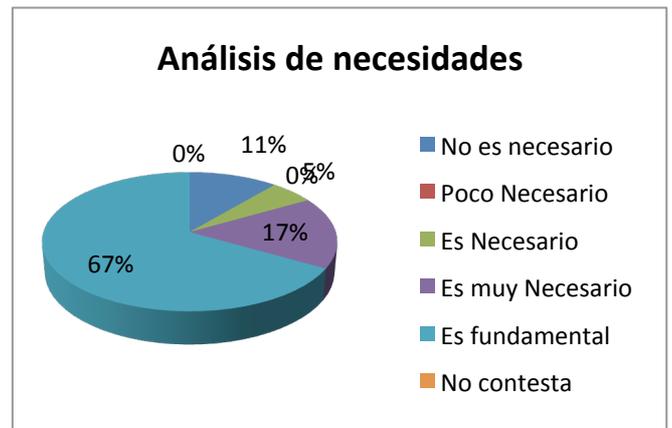
El 94,44% de los encuestados no responde si existe o no medios económicos para contratar un psicólogo.

2. ¿QUÉ COMPETENCIAS SE NECESITAN DENTRO DE LAS INSTITUCIONES?

Pregunta 2.1

Analizar las necesidades que tiene el cliente.

1. Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	11,11111
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	5,555556
Es muy Necesario	3	16,66667
Es fundamental	12	66,66667
No contesta	0	0
TOTAL	18	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 65% de los encuestados considera fundamental analizar las necesidades del cliente.

Pregunta 2.2

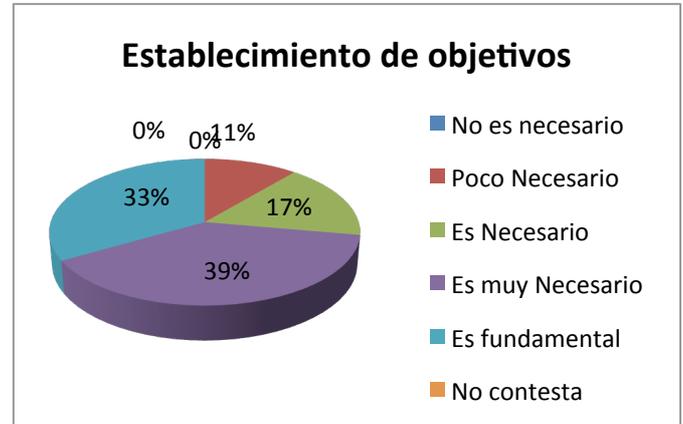
Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

2. Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	11,11111
Es Necesario	3	16,66667
Es muy Necesario	7	38,88889
Es fundamental	6	33,33333
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 38,88% de los encuestados considera muy necesario y el 33,33% fundamental establecer objetivos y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.



Pregunta 2.3

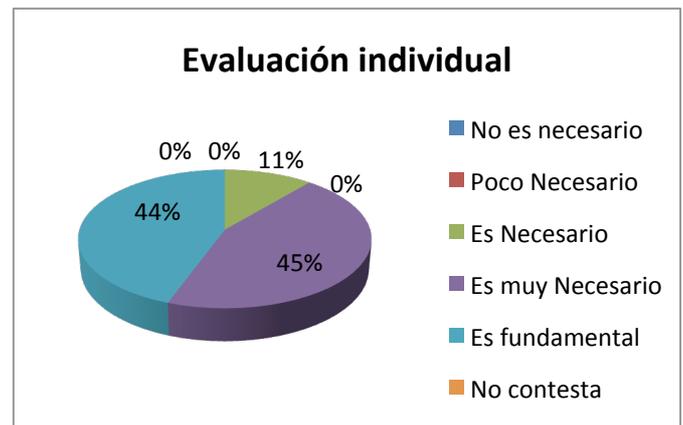
Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

3. Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	11,11111
Es muy Necesario	8	44,44444
Es fundamental	8	44,44444
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 44,44% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test y el 44,44% considera que es muy necesario.



Pregunta 2.4

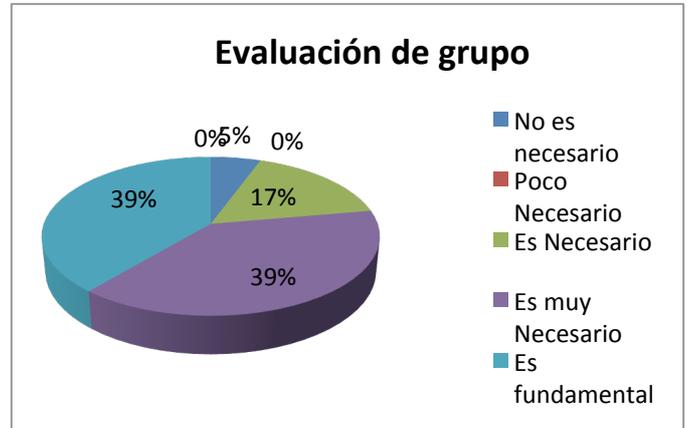
Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

4. Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5,555556
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	16,66667
Es muy Necesario	7	38,88889
Es fundamental	7	38,88889
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 38,88% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y mientras que el 38,88% considera que es muy necesario.



Pregunta 2.5

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

5. Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5,555556
Poco Necesario	1	5,555556
Es Necesario	4	22,22222
Es muy Necesario	8	44,44444
Es fundamental	4	22,22222
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 44,44% de los encuestados considera que es muy necesario realizar la evaluación a una institución.



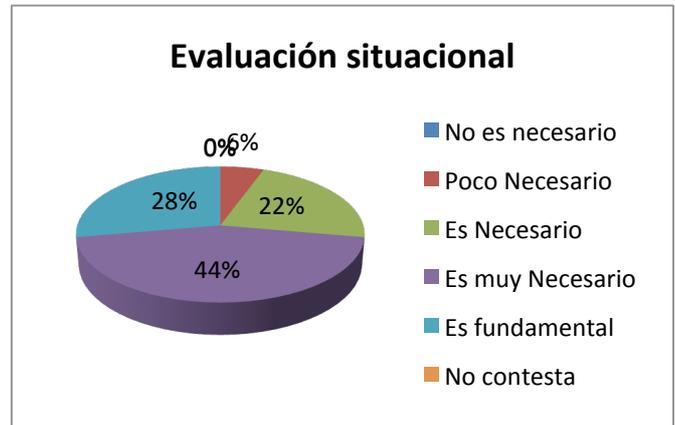
Pregunta 2.6

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

6.Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5,555556
Es Necesario	4	22,222222
Es muy Necesario	8	44,444444
Es fundamental	5	27,777778
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]



El 44,44% de los encuestados considera muy necesario realizar la evaluación apropiada a una situación, mientras que el 27,77% lo considera fundamental.

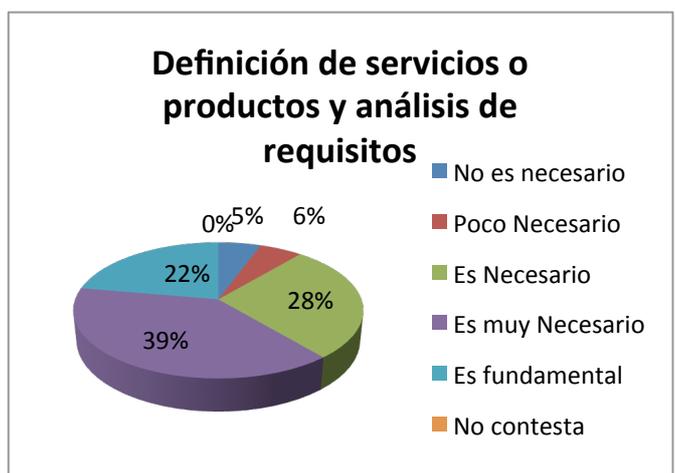
Pregunta 2.7

Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

7. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5,555556
Poco Necesario	1	5,555556
Es Necesario	5	27,777778
Es muy Necesario	7	38,888889
Es fundamental	4	22,222222
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]



El 38,88% de los encuestados considera muy necesario definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, mientras que el 27,77% discurre que es necesario.

Pregunta 2.8

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

8. Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5,555556
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	16,66667
Es muy Necesario	13	72,22222
Es fundamental	1	5,555556
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]



El 72,22% de los encuestados considera que es muy necesario diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten.

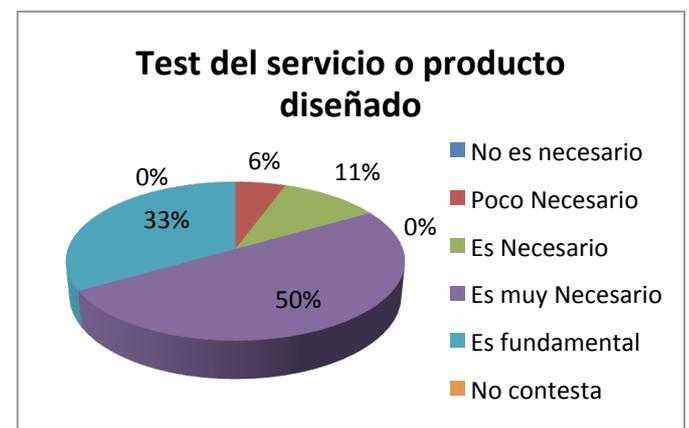
Pregunta 2.9

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

9. Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5,555556
Es Necesario	2	11,11111
Es muy Necesario	9	50
Es fundamental	6	33,33333
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]



El 50% de los encuestados considera que es muy necesario realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, mientras que el 33,33 considera que es fundamental.

Pregunta 2.10

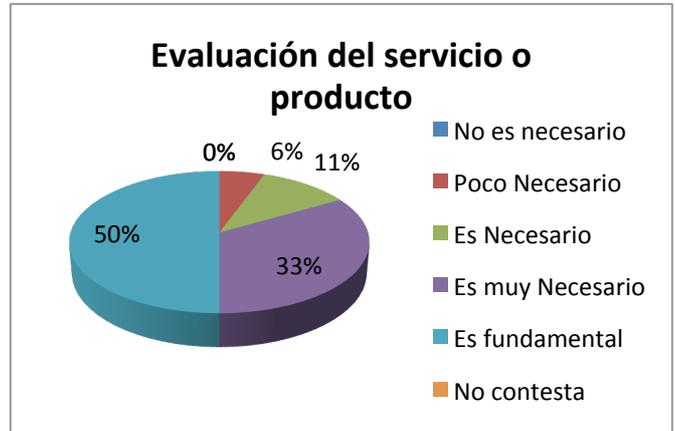
Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.

10. Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5,555556
Es Necesario	2	11,111111
Es muy Necesario	6	33,333333
Es fundamental	9	50
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes y el 33.33 % lo considera muy necesario.



Pregunta 2.11

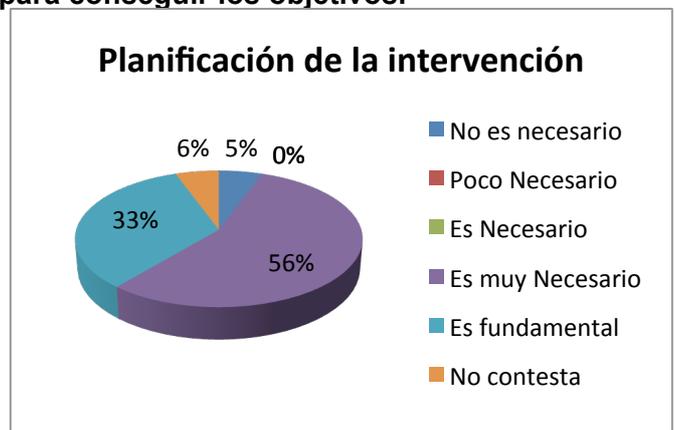
Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

11. Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5,555556
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	0	0
Es muy Necesario	10	55,555556
Es fundamental	6	33,333333
No contesta	1	5,555556
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 55,55% de los encuestados considera que es muy necesario desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, mientras que el 33,33% opina que es fundamental.



Pregunta 2.12

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

12. Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	5,555556
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	16,66667
Es muy Necesario	12	66,66667
Es fundamental	2	11,11111
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 66,66% de los encuestados considera que es muy necesario aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos.



Pregunta 2.13

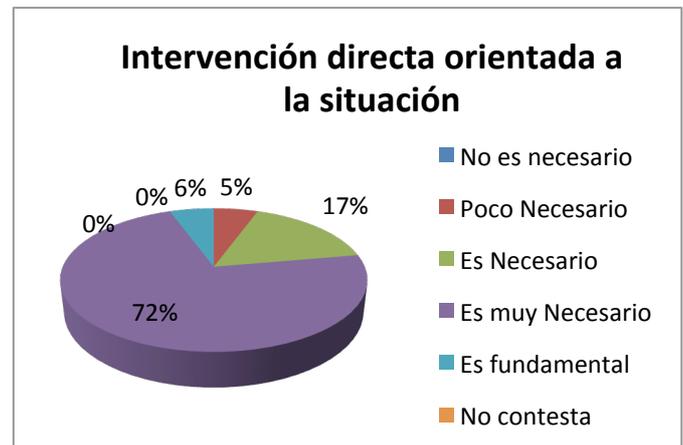
Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.

13. Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5,555556
Es Necesario	3	16,66667
Es muy Necesario	13	72,22222
Es fundamental	1	5,555556
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

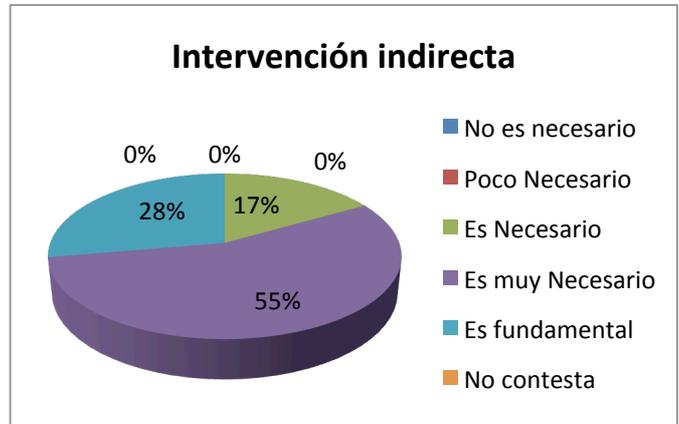
El 72,22% de los encuestados considera que es muy necesario aplicar métodos de intervención que directamente afectan a una situación.



Pregunta 2.14

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

14. Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	16,66667
Es muy Necesario	10	55,55556
Es fundamental	5	27,77778
No contesta	0	0
TOTAL	18	100



[Investigación de campo

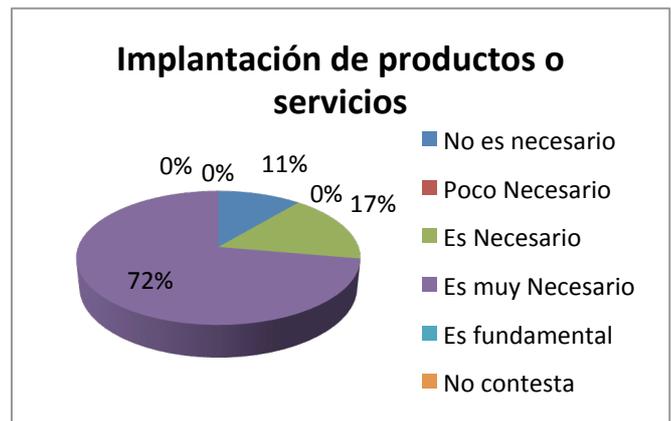
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 55,55% de los encuestados considera que es muy necesario aplicar métodos de intervención que permitan a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés, mientras que el 27,77% considera que es fundamental.

Pregunta 2.15

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

15. Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	2	11,11111
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	16,66667
Es muy Necesario	13	72,22222
Es fundamental	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 72,22% de los encuestados considera que es muy necesario introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

Pregunta 2.16

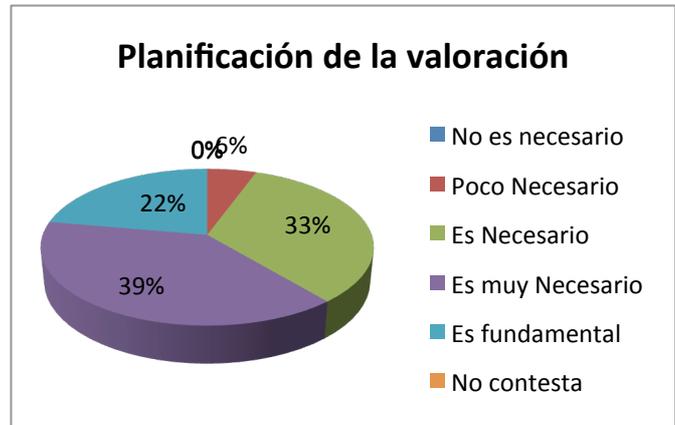
Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.

16. Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5,555556
Es Necesario	6	33,33333
Es muy Necesario	7	38,88889
Es fundamental	4	22,22222
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 38,88% de los encuestados considera que es muy necesario diseñar un plan para la valoración de una intervención, mientras que el 33,33% considera que es necesario.



Pregunta 2.17

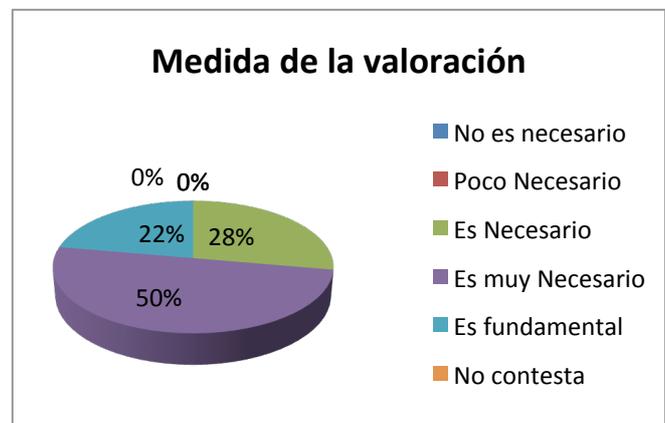
Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.

17. Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	5	27,77778
Es muy Necesario	9	50
Es fundamental	4	22,22222
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 27,77% de los encuestados considera que es necesario seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, mientras que el 22,22% considera que es fundamental.



Pregunta 2.18

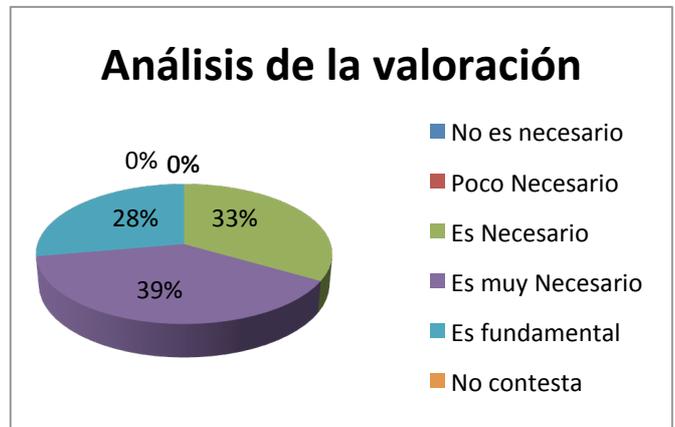
Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

18. Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	33,33333
Es muy Necesario	7	38,88889
Es fundamental	5	27,77778
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 38,88% de los encuestados considera muy necesario realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones, mientras que el 33,33% lo considera necesario.

**Pregunta 2.19**

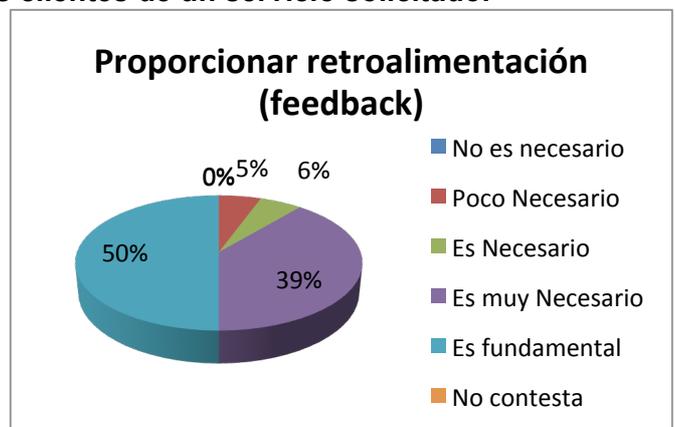
Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

19. Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	5,55556
Es Necesario	1	5,55556
Es muy Necesario	7	38,88889
Es fundamental	9	50
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

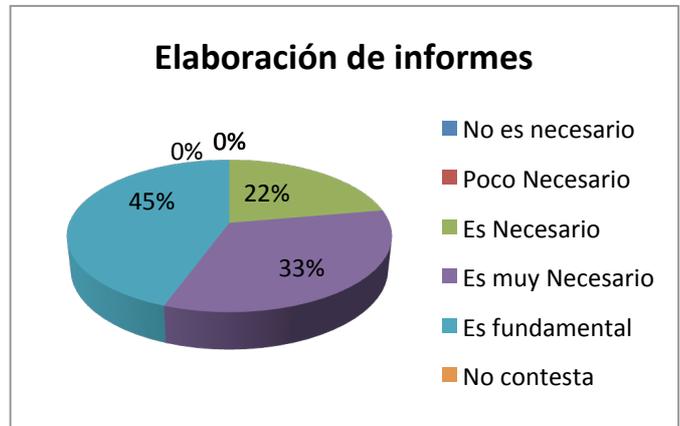
El 50% de los encuestados considera fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado, mientras que el 38,88% considera que es muy necesario.



Pregunta 2.20

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

20. Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	22,22222
Es muy Necesario	6	33,33333
Es fundamental	8	44,44444
No contesta	0	0
TOTAL	18	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 70% de los encuestados considera fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.

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

Qué profesional cumpliría con las competencias		
Opción	Fr	%
Economistas	2	11.11
Administradores de Empresas	9	50
Abogados	0	0
Trabajadores Sociales	6	33.33
Comunicadores	1	5.55
Ingenieros Comerciales	6	33.33
Psicólogos	13	72.22
Otros	2	11.11

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

De un total de 18 encuestados, el 72.22% considera que el profesional que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas es el psicólogo, el 33.33% opina que puede cumplir el administrador de empresas, en un mismo porcentaje el trabajador social, y el 11,11% considera que lo harían los economistas y en un mismo porcentaje otros profesionales.

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

Existe un Psicólogo dentro de la institución		
Opción	Fr	%
SI	12	66,66667
NO	6	33,33333
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 66.66% de los encuestados tienen un psicólogo trabajando en su institución, mientras que el 33.33% no lo tiene.



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

EN EL ÁREA EDUCATIVA

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

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	21	100
NO	0	0
No contesta		0
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 100% de los encuestados considera que sí es importante contratar un psicólogo dentro de su institución.



a. ¿Por Qué?

Pregunta a.1

¿Es fundamental para la institución?

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	16	76,1904762
NO	4	19,047619
No contesta	1	4,76190476
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 76,19% de los encuestados considera que sí es fundamental el psicólogo para la institución, mientras que el 19,04% considera que no lo es.



Pregunta a.2

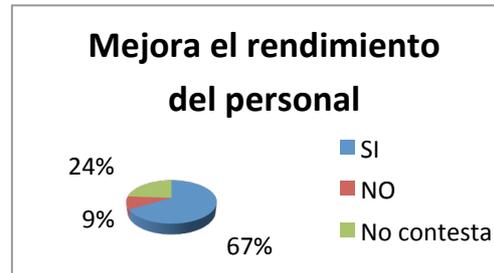
¿Mejora el rendimiento del personal?

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	14	66,6666667
NO	2	9,52380952
No contesta	5	23,8095238
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 66.66% de los encuestados considera que el psicólogo sí mejora el rendimiento del personal, el 9.52% considera que no y el 23.80% no responde.



Pregunta a.3

¿Posee áreas dedicadas a la psicología?

Posee áreas dedicadas a la psicología		
Opción	Fr	%
SI	10	47,6190476
NO	3	14,2857143
No contesta	8	38,0952381
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 47.61% de los encuestados respondió que su institución posee áreas dedicadas a la psicología, el 14.28% no las posee y el 38,09% no responde.



Pregunta a.4

¿Es disposición de la ley?

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	19	90,4761905
NO	0	0
No contesta	2	9,52380952
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 90.47% de los encuestados considera que contratar un psicólogo sí es disposición de la ley.

**Pregunta a.5**

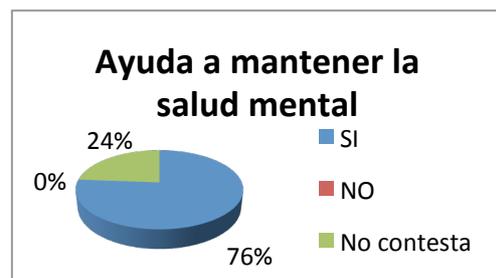
¿Ayuda a mantener la salud mental?

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	16	76,1904762
NO	0	0
No contesta	5	23,8095238
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 76.19% de los encuestados considera que el psicólogo sí ayuda a mantener la salud mental, mientras que el 23.80% no responde.



Pregunta a.6

¿Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo?

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	16	76,1904762
NO	2	9,52380952
No contesta	3	14,2857143
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 76.19% de los encuestados considera que el psicólogo sí ayuda a alcanzar los objetivos de la institución.

**Pregunta a.7**

¿Permite solucionar conflictos?

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	20	95,2380952
NO	0	0
No contesta	1	4,76190476
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 95.23% de los encuestados considera que el psicólogo sí permite solucionar conflictos dentro de su institución.



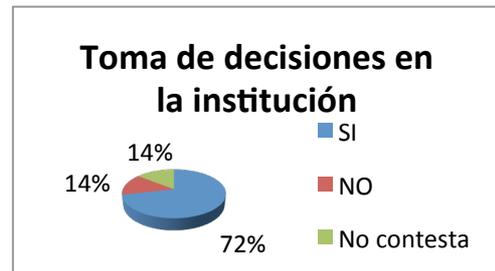
Pregunta a.8**¿Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución?**

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	15	71,4285714
NO	3	14,2857143
No contesta	3	14,2857143
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 71.42% de los encuestados considera que el psicólogo sí toma decisiones dentro de su institución, mientras que el 14.28% considera que no y el 14.28% no contesta.

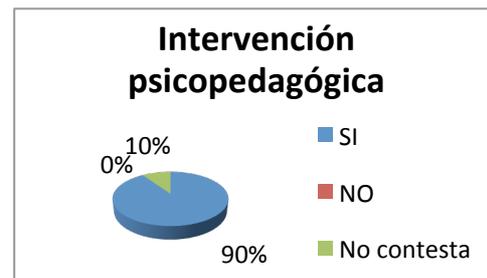
**Pregunta a.9****¿Ayuda en la intervención psicopedagógica?**

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	19	90,4761905
NO	0	0
No contesta	2	9,52380952
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 90% de los encuestados considera que el psicólogo sí ayuda en la intervención psicopedagógica dentro de su institución.



Pregunta a.10

¿Buenas experiencias anteriores?

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	15	71,4285714
NO	1	4,76190476
No contesta	5	23,8095238
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 71.42% de los encuestados considera que sí ha tenido buenas experiencias anteriores con psicólogos dentro de su institución, mientras que el 23.8% no contesta.



Pregunta a.11

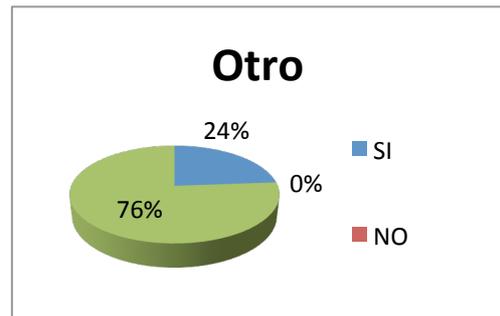
Otro

Otro		
Opción	Fr	%
SI	5	23,8095238
NO	0	0
No contesta	16	76,1904762
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 23.80% de los encuestados aporta con otro criterio del porqué sí contratar un psicólogo dentro de su institución, mientras que 76.19% no contesta.



Pregunta a.12

¿Existen medios económicos para su contratación?

Existe medios económicos para su contratación		
Opción	Fr	%
SI	0	0
NO	0	0
No contesta	21	100
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

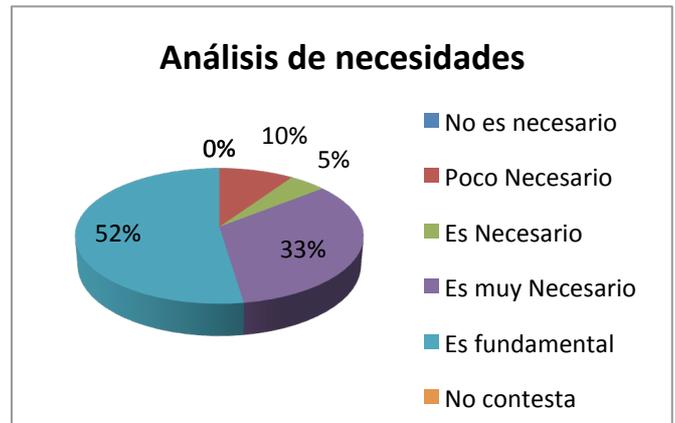
El 100% de los encuestados no responde si existe o no medios económicos para contratar un psicólogo.

2. ¿QUÉ COMPETENCIAS SE NECESITAN DENTRO DE LAS INSTITUCIONES?

Pregunta 2.1

Analizar las necesidades que tiene el cliente.

1. Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	9,52381
Es Necesario	1	4,761905
Es muy Necesario	7	33,33333
Es fundamental	11	52,38095
No contesta	0	0
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 52,38% de los encuestados considera fundamental analizar las necesidades del cliente.

Pregunta 2.2

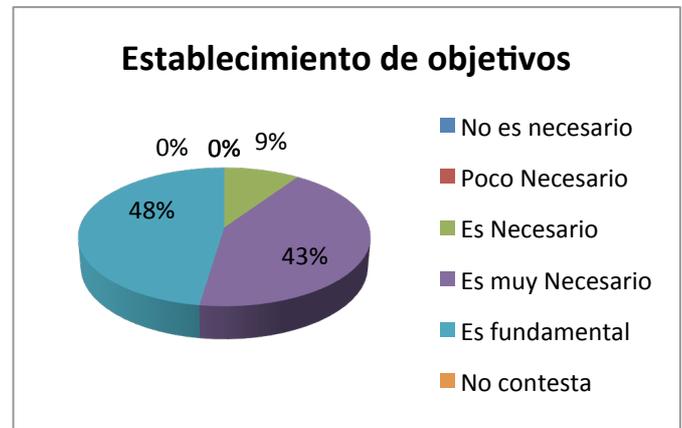
Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

2. Establecimiento de objetivos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	9,52381
Es muy Necesario	9	42,85714
Es fundamental	10	47,61905
No contesta	0	0
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 47.61% de los encuestados considera fundamental establecer objetivos y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos, mientras que el 42.85% lo considera muy necesario.



Pregunta 2.3

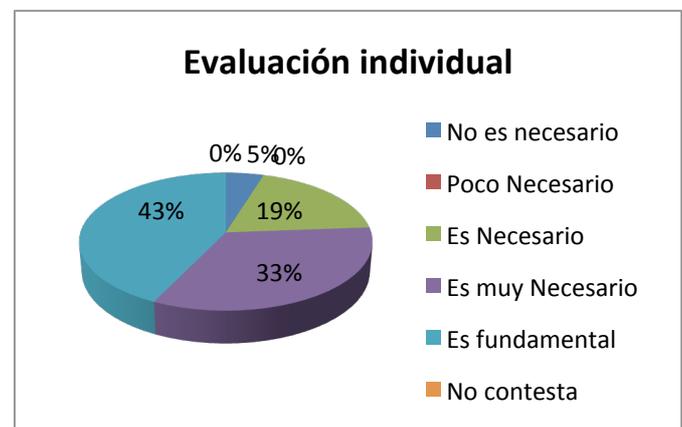
Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

3. Evaluación individual		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	4,761905
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	19,04762
Es muy Necesario	7	33,33333
Es fundamental	9	42,85714
No contesta	0	0
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 42.85% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.



Pregunta 2.4

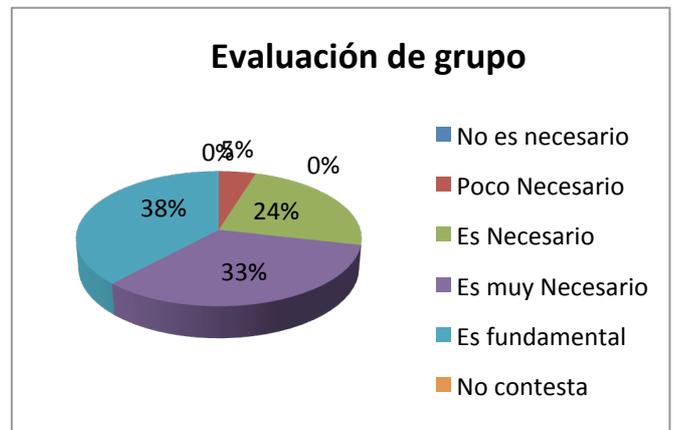
Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

4. Evaluación de grupo		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4,761905
Es Necesario	5	23,80952
Es muy Necesario	7	33,33333
Es fundamental	8	38,09524
No contesta	0	0
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 38.09% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y mientras que el 33.33% considera que es muy necesario.



Pregunta 2.5

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

5. Evaluación organizacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	4,761905
Poco Necesario	3	14,28571
Es Necesario	4	19,04762
Es muy Necesario	4	19,04762
Es fundamental	9	42,85714
No contesta	0	0
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

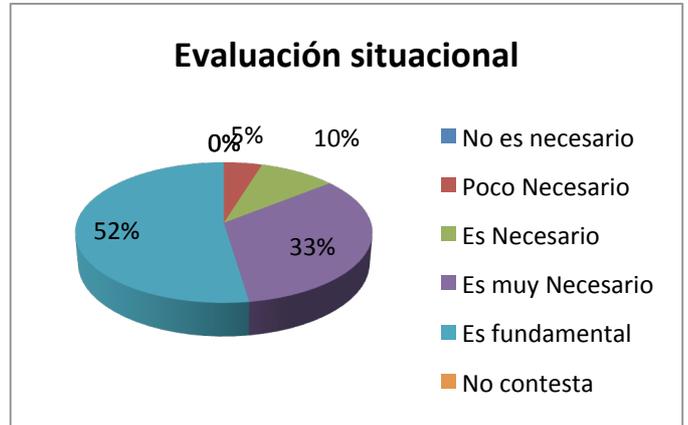
El 42.85% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a una institución.



Pregunta 2.6

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

6. Evaluación situacional		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4,761905
Es Necesario	2	9,52381
Es muy Necesario	7	33,33333
Es fundamental	11	52,38095
No contesta	0	0
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

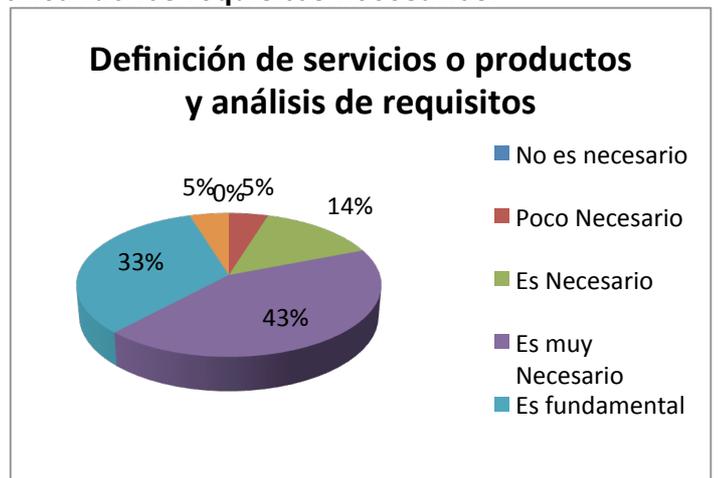
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 52.38% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación apropiada a una situación y el 33.33 considera que es muy necesario.

Pregunta 2.7

Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

7. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4,761905
Es Necesario	3	14,28571
Es muy Necesario	9	42,85714
Es fundamental	7	33,33333
No contesta	1	4,761905
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 42.85% de los encuestados considera muy necesario definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, mientras que el 33.33% discurre que es fundamental.

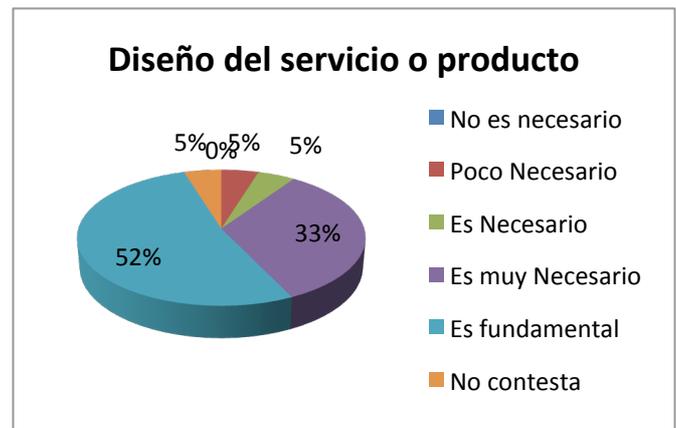
Pregunta 2.8

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

8. Diseño del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4,761905
Es Necesario	1	4,761905
Es muy Necesario	7	33,33333
Es fundamental	11	52,38095
No contesta	1	4,761905
TOTAL	21	100

[Investigación de campo
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 52.38% de los encuestados considera fundamental diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten y el 33.33% considera que es muy necesario.



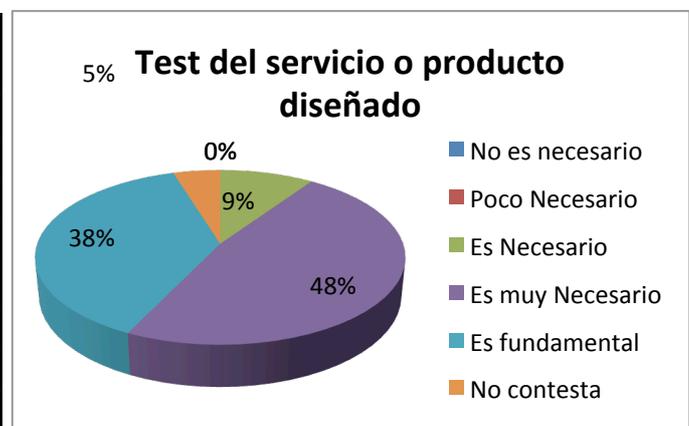
Pregunta 2.9

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

9. Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	9,52381
Es muy Necesario	10	47,61905
Es fundamental	8	38,09524
No contesta	1	4,761905
TOTAL	21	100

[Investigación de campo
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

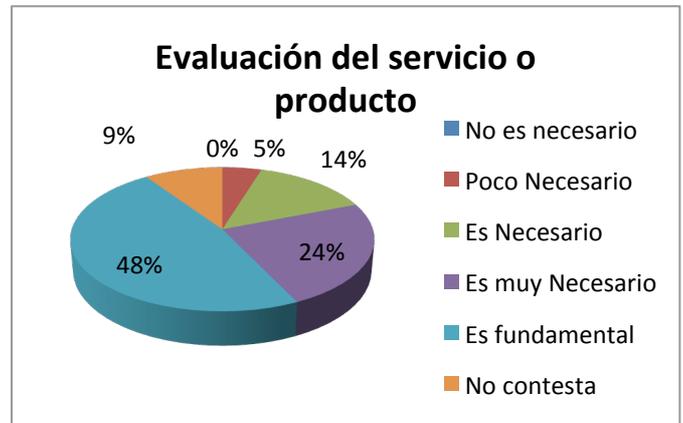
El 47.67% de los encuestados considera muy necesario realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, mientras que el 38.09 lo considera fundamental.



Pregunta 2.10

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

10. Evaluación del servicio o producto		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4,761905
Es Necesario	3	14,28571
Es muy Necesario	5	23,80952
Es fundamental	10	47,61905
No contesta	2	9,52381
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

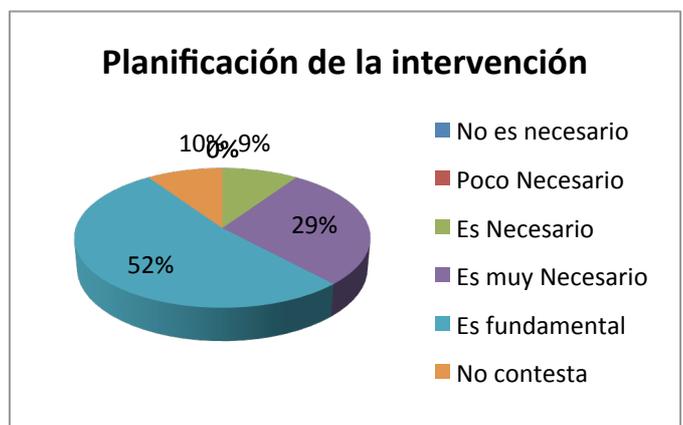
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 47.61% de los encuestados considera fundamental evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.

Pregunta 2.11

Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

11. Planificación de la intervención		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	9,52381
Es muy Necesario	6	28,57143
Es fundamental	11	52,38095
No contesta	2	9,52381
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

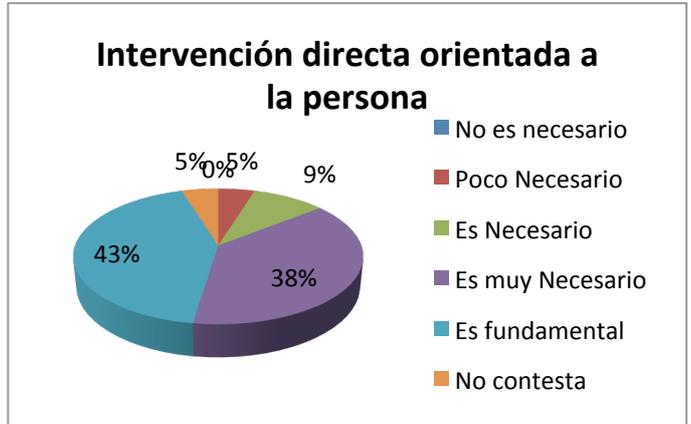
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 52.23% de los encuestados considera fundamental desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos y el 28.57% lo considera muy necesario.

Pregunta 2.12

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

12. Intervención directa orientada a la persona		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4,761905
Es Necesario	2	9,52381
Es muy Necesario	8	38,09524
Es fundamental	9	42,85714
No contesta	1	4,761905
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 42.85% de los encuestados considera fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos y el 38.09% lo considera muy necesario.

Pregunta 2.13

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

13. Intervención directa orientada a la situación		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	4,761905
Es Necesario	4	19,04762
Es muy Necesario	4	19,04762
Es fundamental	12	57,14286
No contesta	0	0
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 57.14% de los encuestados considera fundamental aplicar métodos de intervención que directamente afectan a una situación y el 19.04 lo considera muy necesario.

Pregunta 2.14

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

14. Intervención indirecta		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	4	19,04762
Es muy Necesario	4	19,04762
Es fundamental	13	61,90476
No contesta	0	0
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 61.90% de los encuestados considera fundamental aplicar métodos de intervención que permitan a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

Pregunta 2.15

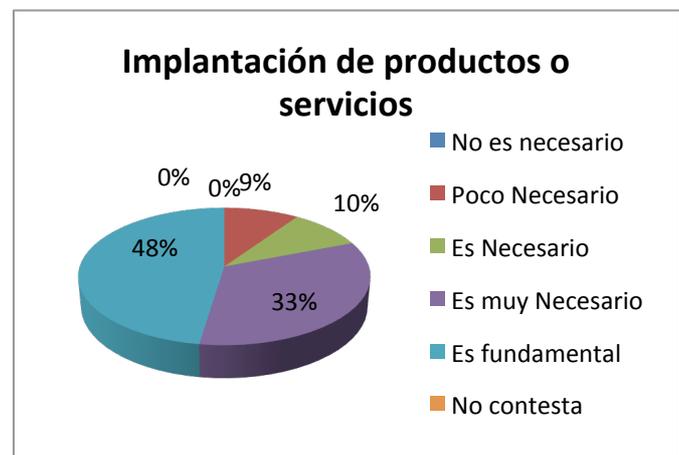
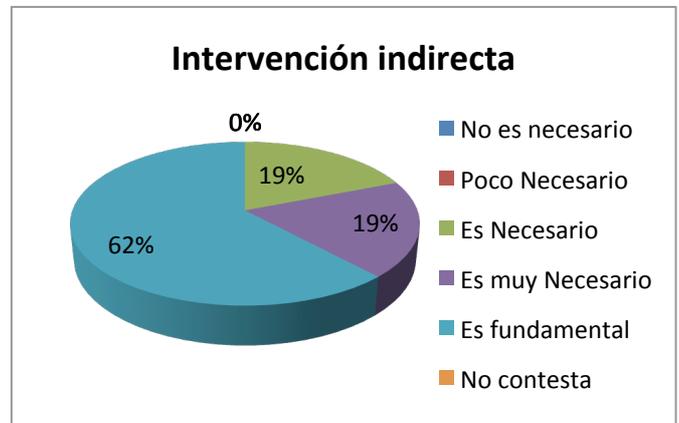
Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

15. Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	9,52381
Es Necesario	2	9,52381
Es muy Necesario	7	33,33333
Es fundamental	10	47,61905
No contesta	0	0
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 47.61% de los encuestados considera fundamental introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, mientras que un 33.33% opina que es muy necesario.



Pregunta 2.16

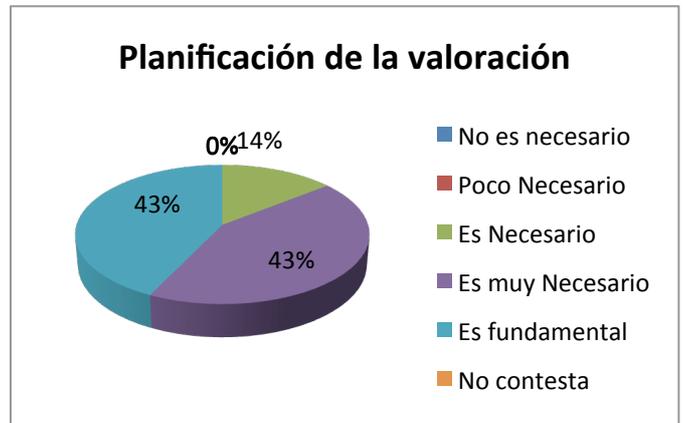
Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.

16. Planificación de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	14,28571
Es muy Necesario	9	42,85714
Es fundamental	9	42,85714
No contesta	0	0
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 42.85% de los encuestados considera fundamental diseñar un plan para la valoración de una intervención y un igual porcentaje lo considera muy necesario.



Pregunta 2.17

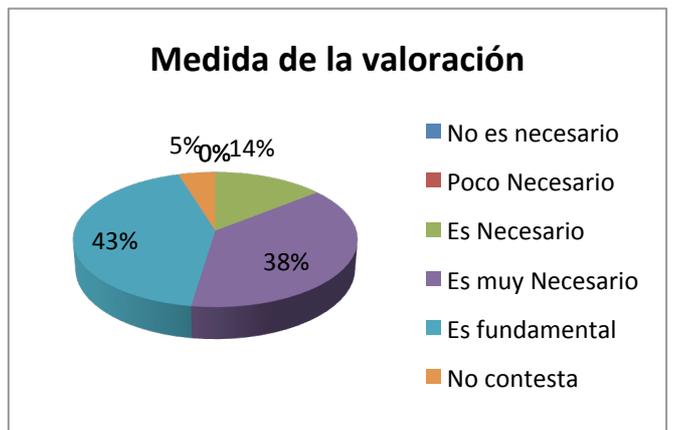
Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.

17. Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	14,28571
Es muy Necesario	8	38,09524
Es fundamental	9	42,85714
No contesta	1	4,761905
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

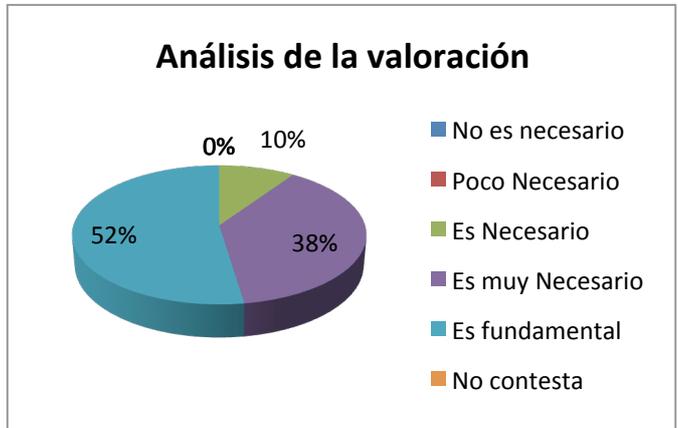
El 42.85% de los encuestados considera fundamental seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración y el 38.09 lo considera muy necesario.



Pregunta 2.18

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

18. Análisis de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	9,52381
Es muy Necesario	8	38,09524
Es fundamental	11	52,38095
No contesta	0	0
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

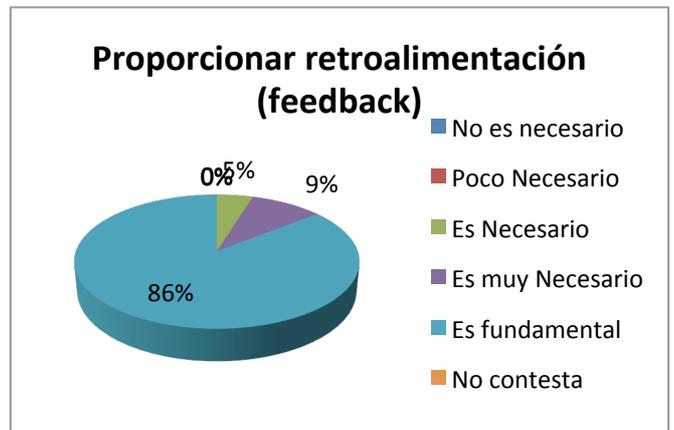
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 52.38% de los encuestados considera fundamental realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones, mientras que el 38.09% lo considera muy necesario.

Pregunta 2.19

Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

19. Proporcionar retroalimentación (feedback)		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	4,761905
Es muy Necesario	2	9,52381
Es fundamental	18	85,71429
No contesta	0	0
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 85.71% de los encuestados considera fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

Pregunta 2.20

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

20.Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	4,761905
Es muy Necesario	7	33,33333
Es fundamental	13	61,90476
No contesta	0	0
TOTAL	21	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 61.90% de los encuestados considera fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones y el 33.33 lo considera muy necesario.

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

Qué profesional cumpliría con las competencias		
Opción	Fr	%
Profesores	9	42.85
Orientadores	12	61.9
Religiosos, Religiosas	2	9.52
Consejeros	2	9.52
Psicólogos	20	95.23
Otros	7	33.33

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

De un total de 21 encuestados, el 95.23% considera que el profesional que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas es el psicólogo, el 42.85% opina que puede cumplir el profesor, y el 61.9 considera que lo haría el orientador.

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

Psicólogo dentro de la Institución		
Opción	Fr	%
SI	21	100
NO	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	21	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

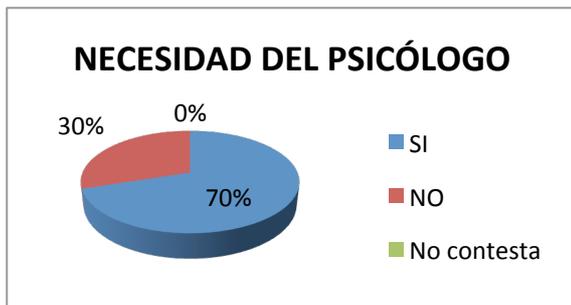
El 100% de los encuestados tienen un psicólogo trabajando en su institución.



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS
INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.
EN EL ÁREA ALTERNATIVA**

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

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	7	70
NO	3	30
No contesta	0	0
TOTAL	10	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

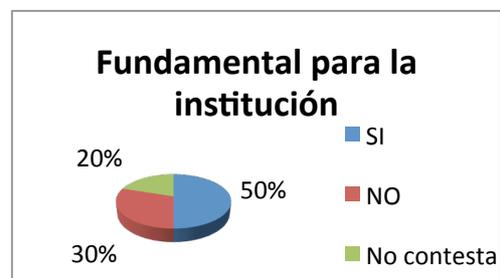
El 70% de los encuestados considera que sí es importante contratar un psicólogo dentro de su institución y el 30% considera que no lo es.

a. ¿Por Qué?

Pregunta a.1

¿Es fundamental para la institución?

Fundamental para la institución		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	3	30
No contesta	2	20
TOTAL	10	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera que sí es fundamental el psicólogo para la institución, mientras que 30% considera que no lo es y el 20% no contesta.

Pregunta a.2

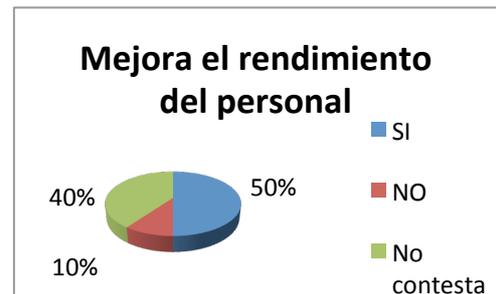
¿Mejora el rendimiento del personal?

Mejora el rendimiento del personal		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	1	10
No contesta	4	40
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera que el psicólogo sí mejora el rendimiento del personal, mientras que el 40% no contesta.



Pregunta a.3

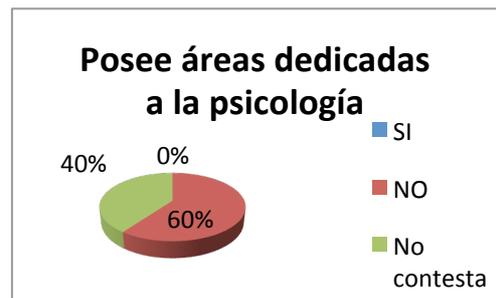
¿Posee áreas dedicadas a la psicología?

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados respondió que su institución no posee áreas dedicadas a la psicología y el 40% no contesta.



Pregunta a.4

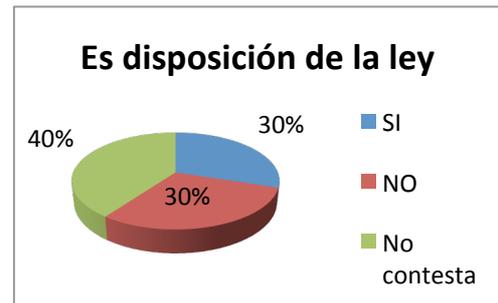
¿Es disposición de la ley?

Es disposición de la ley		
Opción	Fr	%
SI	3	30
NO	3	30
No contesta	4	40
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados no contesta, el 30% considera que sí es disposición de la ley, el 30% piensa que no lo es.



Pregunta a.5

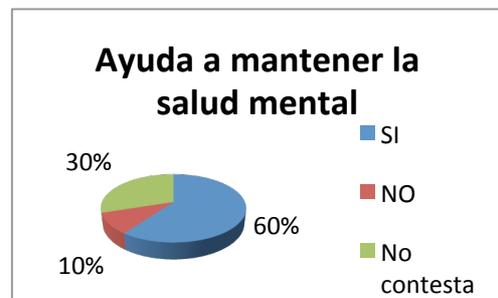
¿Ayuda a mantener la salud mental?

Ayuda a mantener la salud mental		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	1	10
No contesta	3	30
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera que el psicólogo sí ayuda a mantener la salud mental, mientras que el 30% no contesta.



Pregunta a.6

¿Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo?

Alcanzar los objetivos de la institución		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	2	20
No contesta	2	20
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera que el psicólogo sí ayuda a alcanzar los objetivos de la institución, el 20% considera que no y el 20% no contesta.

**Pregunta a.7**

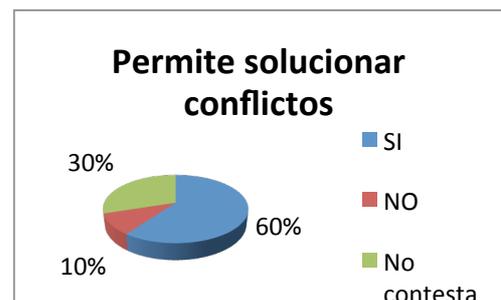
¿Permite solucionar conflictos?

Permite solucionar conflictos		
Opción	Fr	%
SI	6	60
NO	1	10
No contesta	3	30
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera que el psicólogo sí permite solucionar conflictos dentro de su institución, mientras que el 30% no contesta.



Pregunta a.8

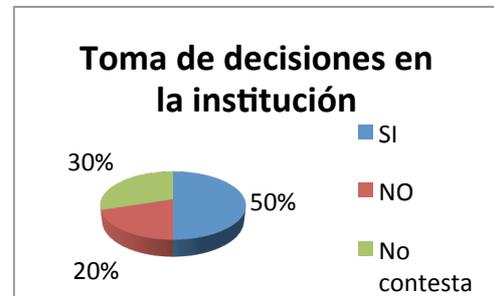
¿Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución?

Toma de decisiones en la institución		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	2	20
No contesta	3	30
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera que el psicólogo sí toma decisiones dentro de su institución, mientras que el 20% considera que no y el 30% no contesta.



Pregunta a.9

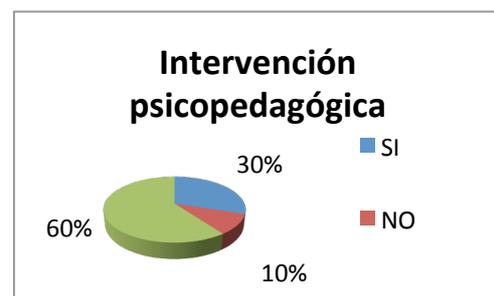
¿Ayuda en la intervención psicopedagógica?

Intervención psicopedagógica		
Opción	Fr	%
SI	3	30
NO	1	10
No contesta	6	60
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados no contesta, el 30% considera que el psicólogo sí ayuda en la intervención psicopedagógica dentro de su institución y el 10% considera que no.



Pregunta a.10

¿Buenas experiencias anteriores?

Buenas Experiencias anteriores		
Opción	Fr	%
SI	3	30
NO	1	10
No contesta	6	60
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados no contesta y el 30% considera que sí ha tenido buenas experiencias anteriores con psicólogos dentro de su institución.



Pregunta a.11

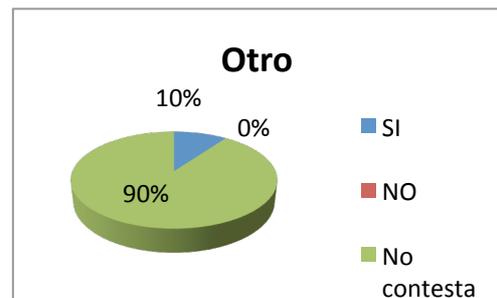
Otro

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 90% de los encuestados no aporta con otro criterio del porqué sí o porque no contratar un psicólogo dentro de su institución, mientras que 10% si lo hace.



Pregunta a.12

¿Existen medios económicos para su contratación?

Existen medios económicos para su contratación		
Opción	Fr	%
SI	4	40
NO	0	0
No contesta	6	60
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados no responde si existe o no medios económicos para contratar un psicólogo y el 40% considera que no existen los medios económicos para su contratación.



2. ¿QUÉ COMPETENCIAS SE NECESITAN DENTRO DE LAS INSTITUCIONES?

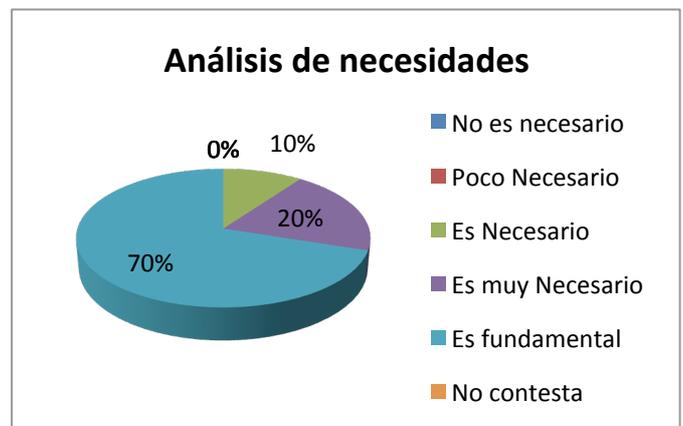
Pregunta 2.1

Analizar las necesidades que tiene el cliente.

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]



El 70% de los encuestados considera fundamental analizar las necesidades del cliente.

Pregunta 2.2

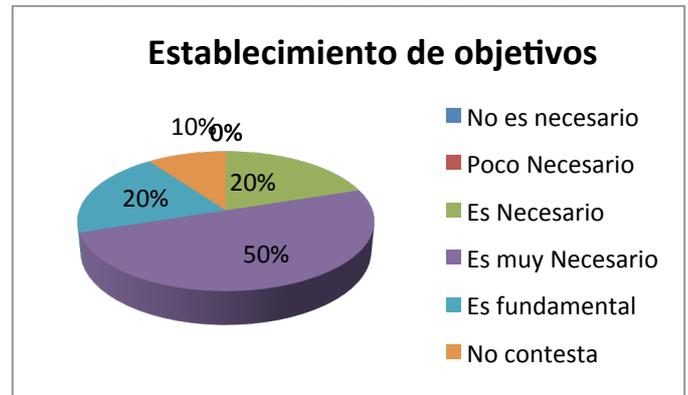
Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera muy necesario establecer objetivos y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.



Pregunta 2.3

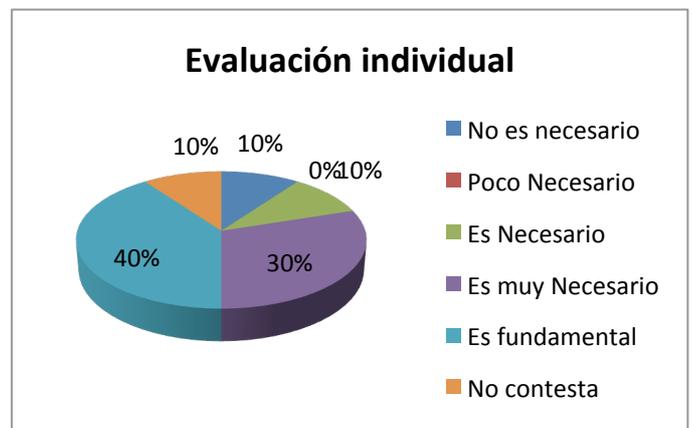
Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test, y el 30% lo considera muy necesario.



Pregunta 2.4

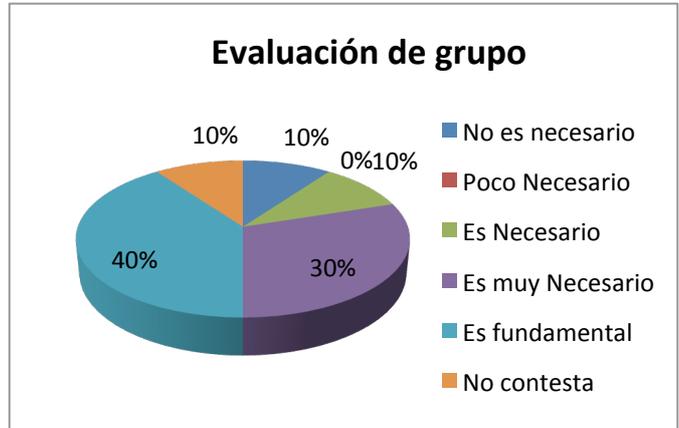
Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y el 30% considera que es muy necesario.



Pregunta 2.5

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

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera fundamental realizar la evaluación a una institución y el 30% lo considera muy necesario.



Pregunta 2.6

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

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera muy necesario realizar la evaluación apropiada a una situación.



Pregunta 2.7

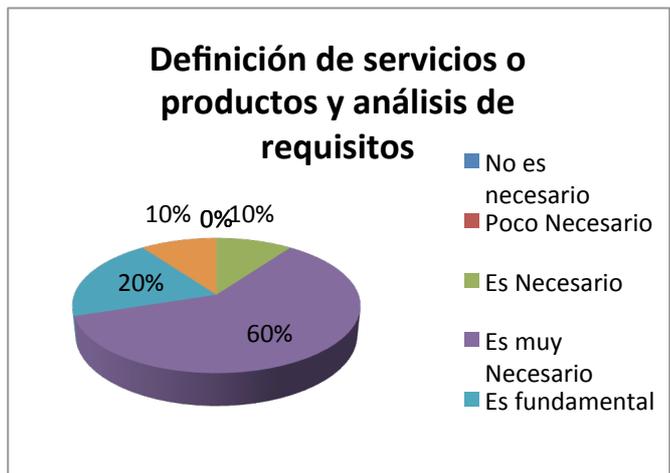
Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.

7. Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	1	10
Es muy Necesario	6	60
Es fundamental	2	20
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera muy necesario definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios, mientras que el 20% discurre que es fundamental.



Pregunta 2.8

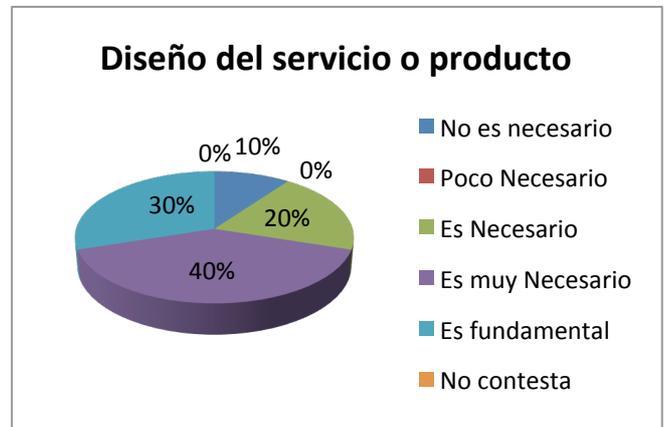
Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera muy necesario diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten, mientras que el 30% lo considera fundamental.



Pregunta 2.9

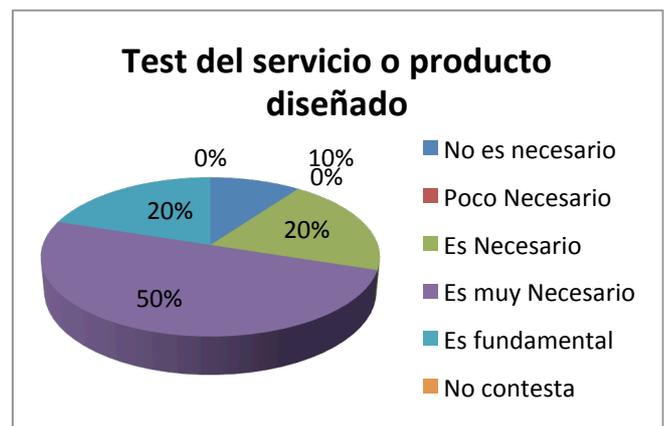
Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.

9. Test del servicio o producto diseñado		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	5	50
Es fundamental	2	20
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

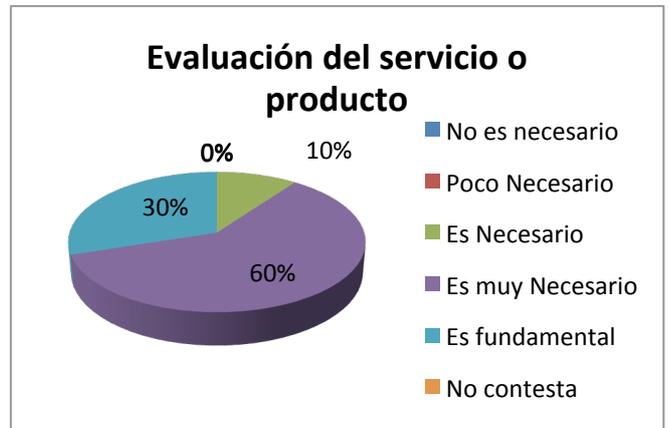
El 50% de los encuestados considera muy necesario realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características, mientras que el 20% lo considera fundamental.



Pregunta 2.10

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

10. Evaluación del servicio o producto		
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	0
TOTAL	10	100



[Investigación de campo

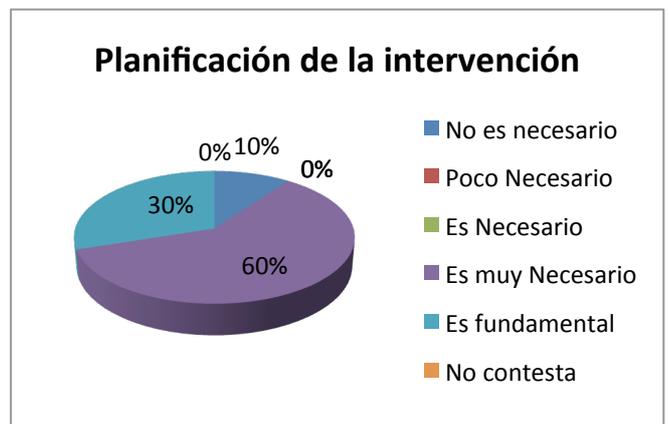
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera muy necesario evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes, mientras que el 30% lo considera fundamental.

Pregunta 2.11

Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

11. Planificación de la intervención		
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	0
TOTAL	10	100



[Investigación de campo

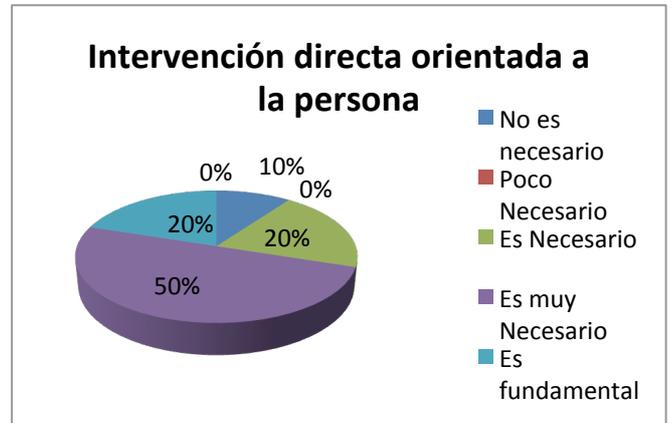
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera muy necesario desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos, mientras que el 30% lo considera fundamental.

Pregunta 2.12

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

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



[Investigación de campo

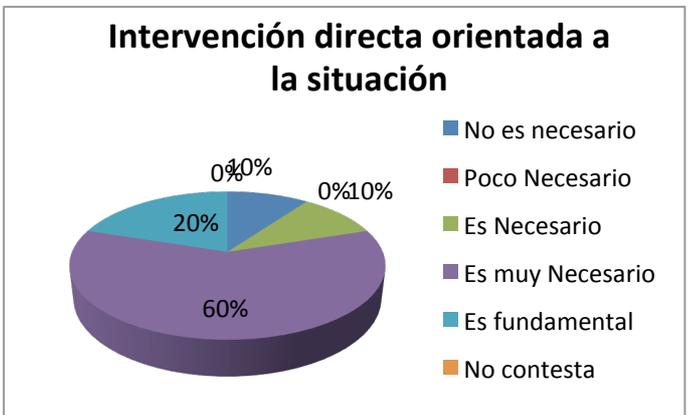
Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera muy necesario aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos, mientras que el 20% lo considera fundamental.

Pregunta 2.13

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

13. Intervención directa orientada a la situación		
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	0
TOTAL	10	100



[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera muy necesario aplicar métodos de intervención que directamente afectan a una situación, mientras que el 20% lo considera fundamental.

Pregunta 2.14

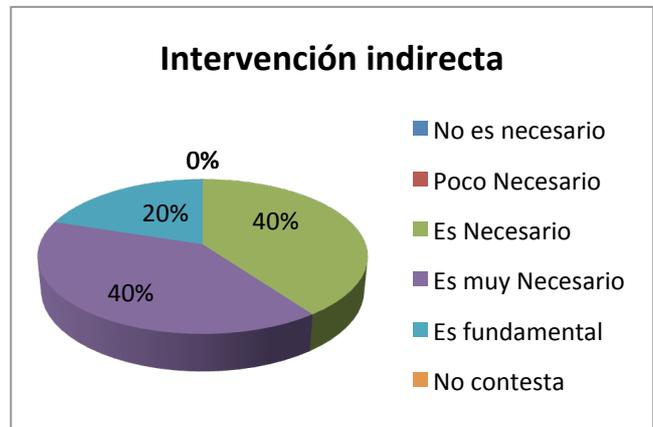
Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

14. Intervención indirecta		
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	0
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera muy necesario y en un mismo porcentaje necesario, aplicar métodos de intervención que permitan a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.



Pregunta 2.15

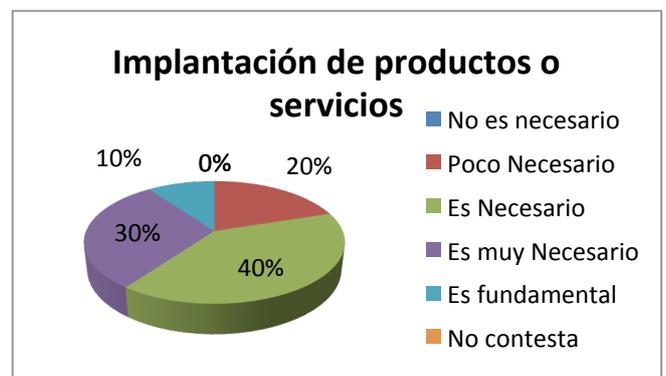
Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera necesario introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, el 30% lo considera muy necesario y un 20% opina que es poco necesario.



Pregunta 2.16

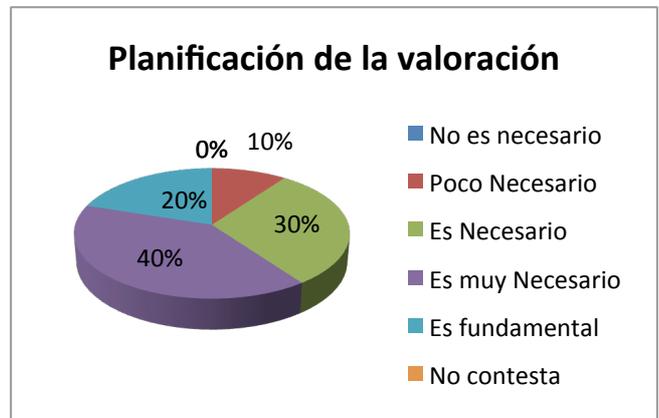
Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera muy necesario diseñar un plan para la valoración de una intervención, mientras que el 30% lo considera necesario.



Pregunta 2.17

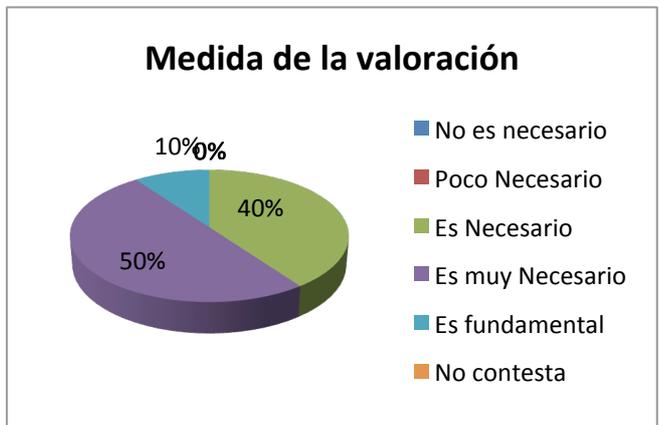
Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 50% de los encuestados considera muy necesario seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración, mientras que el 40% lo considera necesario.



Pregunta 2.18

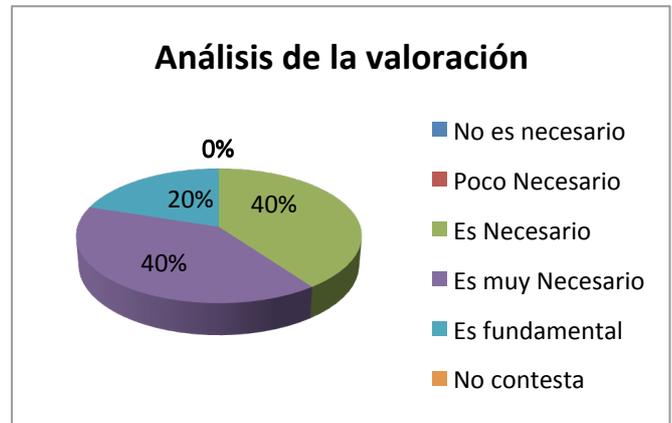
Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

18. Análisis de la valoración		
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	0
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 40% de los encuestados considera muy necesario realizar un análisis de la eficacia de las intervenciones, mientras que el 40% lo considera necesario.

**Pregunta 2.19**

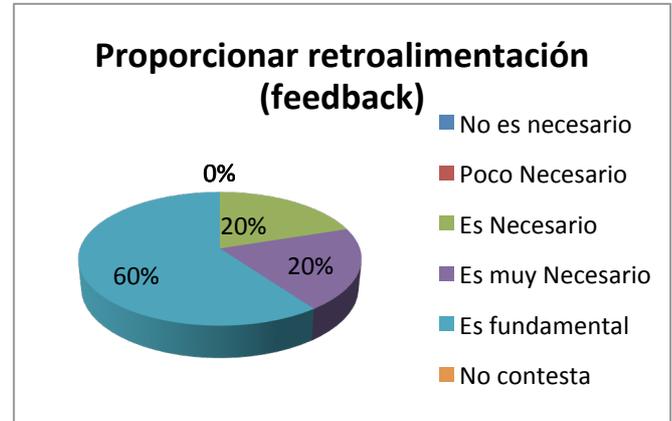
Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

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

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera fundamental proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.



Pregunta 2.20

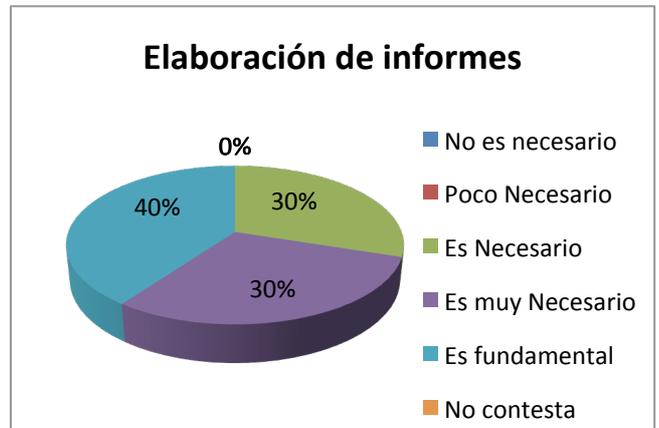
Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.

20. Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	3	30
Es muy Necesario	3	30
Es fundamental	4	40
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 60% de los encuestados considera fundamental escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones mientras que el 30% lo considera muy necesario y en un mismo porcentaje lo consideran necesario.



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

Psicólogo dentro de la institución		
Opción	Fr	%
SI	2	20
NO	8	80
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

El 80% de los encuestados no tienen un psicólogo trabajando dentro de su institución, mientras que el 20% restante sí lo tiene.



PREGUNTAS ABIERTAS

ÁREA EMPRESARIAL

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

Literal a

Otros

Porque si	Frecuencia
Ayuda en la motivación personal	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

Literal b

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

Respuesta	Frecuencia
Recursos humanos	12
Todas las áreas	1
Áreas de mucho estrés como el área comercial	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

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

Respuesta	Frecuencia
Competencias	1
Evaluación al personal	4
Levantamiento de perfiles	3
Encuestas	1
Selección de personal	7
Capacitación	3
Crecimiento del cargo	1
Seguimiento y control de capacidades	1
Elaboración de roles	1
Avisos de entrada y salida	1
Trámites IESS	1
Ayuda psicológica a los empleados	1
Contratación	2
Ubicación según perfil	3
Motivación	1
Entrevistas	2
Viabilizar conflictos personales, grupales o profesionales	2
Soporte en clima laboral	3
Medición de objetivos	1
Cambio interdepartamentales	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

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

Otros

Respuesta	Frecuencia
Un profesional capacitado en el área de coach transformacional	1
Life coach	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

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

Literal c

Indique el o los departamentos donde está(n) laborando:

Respuesta	Frecuencia
Recursos humanos	11
Bienestar laboral	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

ÁREA DE SALUD MENTAL

Literal a

Otros

Porque si	Frecuencia
Brindar asesoramiento y orientación a personas con problemas de consumo de drogas y sus familias	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Julio Alvarado]

Literal b

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

Respuesta	Frecuencia
Clínica	1
Área de destrezas sociales	1
Sub proceso de tratamiento	1
Rehabilitación	1
Reintegración social	2
Jefaturas, subjefaturas y unidades especiales	1
Área de salud	1
Área de la personalidad del individuo	1
Área emocional	1
Área psicoterapeuta conductual	4
Terapias individuales y grupales	2
Recursos humanos	1
Prevención primaria, secundaria y terciaria	1
Promoción	1
Área técnica, psicopedagógica y recreacional	1
Destrezas social	1
Psico - rehabilitación	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

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

Respuesta	Frecuencia
Atención de pacientes y del personal	2
Control de conductas	2
Interacción con jefes y compañeros	1
Orientar, apoyar y asesorar a personas con problemas de drogas	1
Modalidades de tratamiento y rehabilitación	2
Procesos de recuperación e integración social	1
Evaluaciones psicológicas	3
Procesos de selección	1
Organización de charlas y talleres	1
Seguimiento del personal con problemas	1
Atención de usuarios internos	1
Ayudar a solucionar conflictos internos	1
Orientar al crecimiento personal	1
Psicoterapéutica	4
Proporcionar psicoterapia a pacientes	1
Aplicar y evaluar programas terapéuticos individuales, grupales y familiares	2
Presentar informes diarios	1
Manejo de grupos	1
Planificación terapéutica	1
Diagnóstico	2
Coordinación pedagógica	1
Programa para padres y madres	1
Rehabilitación psicológica del adulto mayor	1
Elaboración de historias clínicas	1
Acompañamiento a los adolescentes	1
Desarrollo de actividades preventivas	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

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

Otros

Respuesta
Terapeuta espiritual
Terapeuta ocupacional
Terapeuta del lenguaje
Trabajador social
Psicólogos Ergoterapistas
Profesores

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

Literal e

Indique el o los departamentos donde está(n) laborando:

Respuesta	Frecuencia
Departamento psicológico	6
Sub proceso de tratamiento	1
Rehabilitación	2
Reintegración social	1
Centro regional de capacitación antidrogas	1
Terapias individuales y grupales con internos y familiares	3
Equipo interdisciplinario	1
Sicoprofilaxis del parto	1
Departamento técnico y apoyo terapéutico	2
Coordinación psicoterapéuticas	1
Psicodinámica	1
Área cognitivo conductual	1
Promoción de salud mental	1
Prevención, atención, reinserción	1
Gerencia	1
Comunidad terapéutica atención para adictos	1
Formación para adolescentes con conductas desadaptativas	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

ÁREA ALTERNATIVA

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

Literal a

Otros

Porque si	Frecuencia
Ayudaría a estar bien a las personas en sus hogares y trabajo	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

Literal b

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

Respuesta	Frecuencia
Recursos humanos	4
Administración	1
Departamento de psicología	2
Área docente	1
Dirección	1
Centros de apoyo	1
Coordinación de proyectos	1
Comités interdisciplinarios de delicadas y emergentes decisiones	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

Literal c

¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

Respuesta	Frecuencia
Manejo de conflictos y desarrollo del personal humano	2
Participar en los subsistemas de administración de RRHH	1
Selección de personal	1
Capacitación al personal	2
Evaluación y seguimiento del personal	2
Trabajo individualizado con los alumnos, sobre todo con los que presentan problemas conductuales	1
Orientación	1
Talleres	1
Apoyo a los niños en sus conflictos	1
Salud mental	1
Motivación	1
Ayudar en procesos de presión emocional e intelectual	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

Literal d

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

Respuesta	Frecuencia
Psicólogos	7
Administradores de empresas	1
Comunicadores	1
Ingenieros comerciales	3
Administradores de empresas con especialización en RRHH	1
Profesores	1
Terapeutas vivenciales	1
Asistente	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

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

Literal e

Indique el o los departamentos donde está(n) laborando:

Respuesta	Frecuencia
Dirección	1
Departamento psicológico y de niños con capacidades especiales	1
Coordinación	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

ÁREA EDUCATIVA

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

Literal a

Otros

Porque si	Frecuencia
Seguimiento psicopedagógico de los alumnos	2
Apoyo al directivo	1
Son indispensables para la ejecución de varios descriptores en la Educación Técnica	1
Orientar y ayudar a los estudiantes que tienen dificultades familiares, Psicológicos, de la edad, de rendimiento, etc.	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

Literal b

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

Respuesta	Frecuencia
DOBEI	18
Docentes	5
Estudiantes	1
Todas las áreas	1
Dpto. Talento Humano	2
Físicamente debe ser externo	1
Asesoría	1
Con un grupo de maestros con tutorías	1
Área técnica, psicopedagógica y recreacional	1
Programa para la educación de sentimientos	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

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

Respuesta	Frecuencia
Solucionar conflictos	5
Motivar	1
Apoyo a alumnos, padres y profesores	3
Seguimiento del alumno	4
Detectar problemas de aprendizaje	2
Orientación	11
Conexión entre padres, profesores y alumnos	1
Ayuda en la parte conductual	1
Asesoramiento individual y familiar	3
Bienestar estudiantil	2
Planificación	2
Ejecución	1
Evaluación	2
Planificadores y coordinadores de las actividades de tutorías	1
Psicólogo	1
Profesor	1
Contratación y seguimiento del personal	1
Diagnóstico y tratamiento	1
Coordinación pedagógica	1
Programa para padres y madres	1
Funciones preventivas	1
Intervenciones ante las necesidades educativas	1
Recomendaciones al personal docente	1
Elaboración de planes educativos	1
Elaboración de talleres y seminarios	1
Desarrollo de currículo	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

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

Otros

Respuesta	Frecuencia
Rector	1
Directivos	1
Persona que ayude en la promoción del centro	1
Cada miembro tiene sus propias competencias pero también hay un organigrama que determina funciones y competencias institucionales.	1
Administrador educativo	1
Orientadores con formación docente y psicológica	1
Un neuropsicopedagogo	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

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

Literal c

Indique el o los departamentos donde está(n) laborando:

Respuesta	Frecuencia
DOBEI	19
Post primario	1
Docencia	4
Tutorías	1
Preescolar	1
Primaria	1
Secundaria	1
Recursos Humanos	2
Servicios psicológicos	3
Escuela para líderes	1
Escuela para padres	1
Departamento. De coordinación general	1

[Investigación de campo

Elaboración: Lic. Pablo Galarza]

DISCUSIÓN

En relación al instrumento aplicado para la valoración de la investigación, podemos observar que tanto en las áreas: Educativa, Empresarial y de Salud Mental, como en la Alternativa se valora efectivamente que los psicólogos entren dentro de sus instituciones laborales. Distinguimos a la respuesta como afirmativa, si se observa la importancia de contratar un psicólogo, desde el planteo de la necesidad.

En cuanto al responsable de cumplir con las competencias focalizadas para el psicólogo, se evidencia una proporción superior de aproximadamente del 90% de quienes son responsables de la dirección, gerencia y ejecución de las instituciones, quienes opinan positivamente en este aspecto en relación al profesional, por lo tanto efectivamente los implicados en el campo de lo laboral afirman indudablemente que el psicólogo sería la persona idónea para ocupar el cargo de responsabilidad basado en el análisis que cada uno de ellos puntualizó en la encuesta.

Detallando los perfiles que se encuentran luego del psicólogo y basándonos en los resultados obtenidos dentro de la investigación, encontramos que en el área de salud mental: los psiquiatras con un 50%, los médicos con un 35% y los terapeutas vivenciales en un 20% son los responsables de reemplazar la labor del psicólogo. En cambio en el área educativa: los orientadores en un 61.9%, los docentes con un 42.85% y otros con un 33.3%, lo suplirían. En el área empresarial, los administradores de empresas obtienen un 50%, los trabajadores sociales y los ingenieros comerciales con un 33.33%, son los que sustituirían la labor efectiva del psicólogo. En el área alternativa: los ingenieros comerciales con un 30%, el resto de profesionales tienen valores muy bajos para entrar dentro de los perfiles en cuanto a su importancia como profesionales. En este aspecto podemos observar que tanto los psiquiatras como los ingenieros comerciales, obtienen un valor alto que llega al 50% de posibilidades percibidas por los encargados de contratar al psicólogo en las instituciones.

Otro aspecto relevante dentro de la investigación realizada es respecto a la cantidad de psicólogos que laboran en las instituciones, nosotras pudimos constatar que en general el 79.71% tiene al menos un psicólogo dentro de su Institución tanto en las áreas de Salud Mental y Educativa., contrariamente a las Instituciones Empresariales y Alternativas que tienen una proporción menor en cuanto a la contratación del mismo.

Para poder profundizar sobre el análisis de las competencias requeridas por los psicólogos en las instituciones, hemos considerado los cuatro campos investigados a través del siguiente formato de cuadro que exponemos a continuación y hemos especificado las competencias en base a dos categorías: primaria y secundaria con escalas inferior, superior y media, para que se pueda diferenciar la priorización de las mismas por parte de los encargados de velar por el funcionamiento institucional.

Las categorías: primaria y secundaria, se refieren a la importancia que se da a las competencias dando prioridad a algunas sobre otras, esto está basado en las respuestas que las personas encuestadas dan. Las escalas inferior, superior y media nos ayudan a ubicarlas en diferentes rangos dentro de una misma prioridad, todo esto permite visualizar a cada competencia individualmente y realizar una comparación exhaustiva y precisa.

Podemos encontrar hasta dos criterios dentro de una competencia, en otros la conclusión del resultado para poder observar el grado de priorización, ya que en muchos de los casos, logramos advertir que la importancia de la competencia requerida, es mayor en cuanto a la valoración muy necesaria que a la fundamental, esto hace que nos cuestionemos la jerarquía que el encuestado da a la competencia y probablemente surja la necesidad de un replanteamiento de la misma que a futuro podría variar según el área de aplicación y que sirva de proyección en cuanto a la formación del futuro psicólogo.

Las escalas están fundamentadas en las categorías:

Categorías	Escalas
------------	---------

primaria superior	del 84% al 100%
primaria media	del 67% al 83%
primaria inferior	del 50% al 66%
secundaria superior	del 49% al 33%
secundaria media	del 32% al 16%
secundaria inferior	del 15% al 0%

[Elaboración: M. A. Segovia, L. Flachier]

Estas categorías las hemos tomado desde el 0% hasta el 100%, con un intervalo de 16 desde la categoría primaria superior hasta la categoría secundaria media, con 15 en la secundaria inferior, intentando convertirlo en un instrumento generalizado de análisis, para la profundización y el conocimiento certero de las competencias en la priorización de las mismas. De esta forma, hemos analizado con detalle e independencia, los cuatro ámbitos investigados.

AREA DE SALUD MENTAL

Competencia	Categoría	
	Primaria	
1.- Analizar las necesidades que tiene el cliente	Inferior	65%
2.- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos		
3.-Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto	Superior	85%
4.-Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test		
5.-Realizar la evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.		
6.-Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas,		

encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.		
7.-Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios	Inferior 55%	
8.-Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.	Inferior 55%	
9.- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.		Superior 45%
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.		Superior 40%
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	Inferior 65%	
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.	Inferior 65%	
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución	Inferior 55%	
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.	Inferior 50%	
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		Superior 35%
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados	Inferior 50%	
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.	Inferior 50%	
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.		Superior 45%
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.	Media 70%	
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.	Media 70%	

[Elaboración: M. A. Segovia, L. Flachier]

Notamos que existen 12 categorías requeridas por las instituciones del país para los psicólogos en el área de salud mental. En las categorías: primarias superior: 1, primarias media: 2 y primarias inferiores: 9.

AREA EDUCATIVA

Competencia	Categoría	
	Primaria	
1.- Analizar las necesidades que tiene el cliente	Inferior 52.3%	
2.- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos		S 4
3.-Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto		S 4
4.-Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test		S 3
5.-Realizar la evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.		S 4
6.-Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.	Inferior 52.38%	
7.-Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios		S F 3 M

		Necesaria 42.85%
8.-Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.	Inferior 52.38%	
9.- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.		Superior Fundamental 38.09% Muy Necesaria 47.61%
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.		Superior 47.61%
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	Inferior 52.38%	
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.		Superior 42.85 %
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución	Inferior 57.14%	
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.	Inferior 61.90%	
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		Superior 47.61%
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados		Superior 42.85%
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.		Superior 42.85%
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.	Inferior 52.38%	
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.	Superior 85.71%	
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.	Inferior 61.9%	

[Elaboración: M. A. Segovia, L. Flachier]

Como podemos observar existen 9 categorías requeridas por las instituciones del país para los psicólogos en el área educativa. En las categorías: primarias superior: 1, primarias media: 0, primarias inferiores: 8. Podemos recalcar que en la categoría secundaria de las competencias 7 y 9, la importancia de la misma, es mayor en cuanto a la valoración muy necesaria que a la fundamental.

AREA EMPRESARIAL

Competencia	Cate
	Primaria
1.- Analizar las necesidades que tiene el cliente	Media 66.66%
2.- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos	
3.-Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto	
4.-Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test	
5.-Realizar la evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.	
6.-Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.	

7.-Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios		Media Fundamental 22.22% Muy Necesaria 38.88%
8.-Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.		Superior Fundamental 05.55% <u>Muy Necesaria</u> <u>72.22%</u> Total 38.88%
9.- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.		Superior Fundamental 33.33% Muy Necesaria 50%
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.	Inferior 50%	
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.		Superior Fundamental 33.33% Muy Necesaria 55.55%
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.		Superior Fundamental 11.11% <u>Muy Necesaria</u> <u>66.66%</u> Total 38.88%
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución		Superior Fundamental 05.55% <u>Muy Necesaria</u> <u>72.22%</u> Total 38.88%
		Superior

14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.		Fundamental 27.77% Muy Necesaria 55.55% Total 41.66%
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		Superior <u>Fundamental</u> 0% <u>Muy Necesaria</u> <u>72.22%</u> Total 36.11%
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados		Superior Fundamental 22.22% Muy Necesaria 38.88%
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.		Superior Fundamental 22.22% Muy Necesaria 50%
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.		Superior Fundamental 27.77% Muy Necesaria 38.88%
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.	Inferior 50%	
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.		Superior 44.44%

[Elaboración: M. A. Segovia, L. Flachier]

Aquí podemos advertir que existen 3 categorías requeridas por las instituciones del país para los psicólogos en el área de salud mental. En las

categorías: primarias superior: 0, primarias media: 1, primarias inferiores: 2. Asumimos que en la categoría secundaria de las competencias: 5, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 17 y 18, la importancia de la misma, es mayor en cuanto a la valoración muy necesaria que a la fundamental. En la categoría secundaria, las competencias: 8, 12, 13 y 15 muestran en la valoración muy necesaria, una superior apreciación en relación a la estimación fundamental. En esta área la valoración de la categoría primaria es inferior, faltando dos para llegar a 5.

AREA ALTERNATIVA

Competencia	Categoría	
	Primaria	
1.- Analizar las necesidades que tiene el cliente	Media 70%	
2.- Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos		Si Fu 20 M 50
3.-Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto		Si
4.-Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test		Si
5.-Realizar la evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.		Si
6.-Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un		Si Fu 20

contexto que es relevante para el servicio solicitado.		Muy Necesaria 60%
7.-Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios		Superior Fundamental 20% Muy Necesaria 60%
8.-Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.		Superior Fundamental 30% Muy Necesaria 40%
9.- Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.		Superior Fundamental 20% Muy Necesaria 50%
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.		Superior Fundamental 30% Muy Necesaria 60%
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.		Superior Fundamental 30% Muy Necesaria 60%
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.		Superior Fundamental 20% Muy Necesaria 50%

13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución		Superior Fundamental 20% Muy Necesaria 60%
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.		Media Fundamental 20% Muy Necesaria 40%
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		Media Fundamental 10% Muy Necesaria 30%
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados		Media Fundamental 20% Muy Necesaria 40%
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.		Media Fundamental 10% Muy Necesaria 50%
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.		Media Fundamental 20% Muy Necesaria 40%
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un	Inferior 60%	

servicio solicitado.		
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.		Superior 40%

[Elaboración: M. A. Segovia, L. Flachier]

Observamos que existen 2 categorías requeridas por las instituciones del país para los psicólogos en el área de salud mental. En las categorías: primarias superior: 0, primarias media: 1, primarias inferiores: 1. Recalcamos que en la categoría secundaria de las competencias: 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18, la importancia de la misma, es mayor en cuanto a la valoración muy necesaria que a la fundamental. En la categoría secundaria, las competencias: 15, 16, 17 y 18 muestran una escala de media, es decir menor al 32% entre las competencias secundarias. Las competencias primarias tienen la valoración menor dentro de las áreas.

En general, podemos distinguir que las áreas de salud mental y educativa obtienen una valoración superior en las competencias del psicólogo, en cuanto a la concepción fundamental de las mismas, en las áreas empresarial y alternativa vamos hacia una priorización secundaria en la mayoría, lo cual nos permite reflexionar sobre un posible replanteo, especificación o proyección de las mismas con mayor profundización, para lograr que el psicólogo sea visto exclusivamente como un real aporte dentro de las instituciones y se logre incrementar nuevos nichos de trabajo para el futuro profesional.

Para poder obtener los resultados correctos en cuanto a la investigación sobre los nichos laborales podemos observar las variaciones de resultados en el siguiente cuadro, basado en las respuestas de la pregunta N.1 del literal a, desde la pregunta 1 hasta la pregunta 10, donde se afirma positivamente la importancia de la contratación de un psicólogo en las instituciones y además podemos avizorar a través de los porcentajes de respuesta

Porqué Si es importante contratar un psicólogo	ÁREAS			
	Salud Mental	Educativa	Empresarial	Alternativa
1. Es fundamental para la institución	95%	76%	33.33%	50%
2. Mejora el rendimiento del personal	75%	66.66%	66.66%	50%
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	70%	47.61%	16.60%	0%
4. Es disposición de la ley	50%	90.47%	0%	30%
5. Ayuda a mantener la salud mental	90%	76.2%	38.88%	60%
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	60%	76.19%	44.44%	60%
7. Permite solucionar conflictos	75%	95.23%	77.77%	60%
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	60%	71.42%	61.11%	50%
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	65%	90.47%	0%	30%
10. Buenas Experiencias anteriores	70%	71%	44.44%	30%
Total:	71%	76.12%	38.32%	48%

[Elaboración: M. A. Segovia, L. Flachier]

En base al cuadro anterior podemos observar que el área educativa con un 76.12% ve al psicólogo con una gran importancia en su contratación, en el área de salud mental el 71% ve a su incorporación como una prioridad, en el área alternativa vemos que el 48% se puede integrar a la parte laboral, en cambio un 38.8% en el área empresarial lo puede priorizar dentro de sus instituciones.

Para poder fundamentar la contratación del psicólogo en sus nichos

laborales, podemos puntualizar en el siguiente cuadro las respuestas negativas más altas, referente a la contratación del psicólogo en las instituciones tanto privadas como públicas.

Porqué No es importante contratar un psicólogo	ÁREAS			
	Salud Mental	Educativa	Empresarial	Alte
1. Es fundamental para la institución			33.33%	
2.No Posee áreas dedicadas a la psicología			38.88%	
4. Es disposición de la ley			38.88%	
9. No existe medios económicos para su contratación				
Total:			37.03%	

[Elaboración: M. A. Segovia, L. Flachier]

En cuanto a la reflexión de quienes contestaron el literal a en la parte de porque no es fundamental contratar a un psicólogo dentro de la institución podemos observar que el 37.03%, en el área empresarial responde que no y el 40% en el área alternativa. En referencia a la pregunta número 2 referente a poseer o no áreas dedicadas a la psicología, podemos puntualizar que un 60% en el área alternativa las carece. En correspondencia a no poseer medios económicos vemos que un 40% del área alternativa no los obtiene.

Para poder subrayar la significación para unos y la comprensión de las preguntas en otros, hemos visto la importancia de recalcar quienes no contestaron las preguntas en referencia al literal a de la pregunta 1, en el siguiente cuadro:

Porqué Si o No es importante contratar un	ÁREAS
--	--------------

psicólogo				
	Salud Mental	Educativa	Empresarial	Alternativa
1. Es fundamental para la institución			33.33%	
2. Mejora el rendimiento del personal		23.8%	33.33%	40%
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	25%	38.9%	44.2%	40%
4. Es disposición de la ley	40%		<u>61.1%</u>	40%
5. Ayuda a mantener la salud mental		23.8%	50%	30%
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	30%		44.44%	
7. Permite solucionar conflictos	25%		22.22%	30%
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	30%		27.77%	
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica			<u>83.33%</u>	60%
9. No existe medios económicos para su contratación	<u>100%</u>	21%	<u>94.44%</u>	60%
10. Buenas Experiencias anteriores	30%	23%	<u>50%</u>	60%
Total:	25.45%	11.86%	49.46%	38.18%

[Elaboración: M. A. Segovia, L. Flachier]

Indicamos que en el área empresarial existen encuestados que no contestaron todas las preguntas y hay en total un 46.46% que no responde, este porcentaje llega aproximadamente a un 50% en total. Le sigue el área alternativa con un 38.18%.

En cuanto a la pregunta número nueve de la no existencia de medios financieros para la contratación, vemos que en el caso del área de salud mental el 100% no respondió, por lo tanto asumimos que este no es un impedimento, además que en todos los lugares visitados había por lo menos un psicólogo, sin embargo este no es el caso del área empresarial ya que a pesar de no ser éste un impedimento, es una de las áreas menos explotadas, junto con la alternativa, en cuanto a la contratación de al menos un psicólogo en su empresa.

En referencia al menor número de personas que no contestan se encuentra el área educativa con un 11.86%. Otro punto interesante es referente a las experiencias anteriores con psicólogos que en el área alternativa no contestan, probablemente porque encontramos en las respuestas muchos que no tenían la experiencia de haber contratado psicólogos. Existe un total de 31. 24 % de encuestados que no contestaron ciertas preguntas, probablemente dentro de este porcentaje deben haber algunos poco interesados en aportar a la investigación.

Probablemente muchos gerentes y administrativos dentro de las empresas pueden pensar que los psicólogos se podrían reemplazar por otros profesionales, sin embargo en nuestra investigación pudimos constatar que otros en cambio, los ubican o los colocarían en distintos y muy variados departamentos y ámbitos dentro de una misma institución.

Por ejemplo, en el área de salud mental, los psicólogos trabajan en distintos departamentos o se quisiera que aporten en: el psicológico, de subproceso de tratamiento, rehabilitación, de reintegración Social, en capacitación antidrogas, terapias Individuales y grupales con internos y familiares, dentro de un equipo Interdisciplinario, en el departamento de apoyo terapéutico, en el departamento técnico, en la coordinación terapéutica, en la promoción de salud mental, en prevención, atención, reinserción de personas en y a la sociedad, en la gerencia, en la comunidad terapéutica de atención para adictos, con la fraternidad para adolescentes que tiene medida legal, en la formación para adolescentes con conductas desadaptativas y hasta en la psicoprofilaxis del parto. En el área Educativa son DOBEI, post primario, docencia, tutorías, preescolar, primaria, secundaria, Recursos Humanos, servicios psicológicos, escuela para líderes, escuela para padres, departamento de coordinación general, con grandes alternativas para su ubicación.

En el área alternativa se los ubica en los distintos departamentos de recursos humanos, administración, departamento de psicología, área docente, dirección, centros de apoyo, coordinación de proyectos, comités interdisciplinarios de delicadas y emergentes decisiones. Lo curioso aquí es que en los resultados vistos en los cuadros esta área es menos importante que la de salud mental y la educativa.

Por último en el área empresarial únicamente se los coloca en los departamentos de recursos humanos y bienestar laboral. En este aspecto podemos observar que tanto en las áreas alternativa, educativa y de salud mental se encuentran varios departamentos donde el psicólogo puede ubicarse dentro de un trabajo, sin embargo en el área empresarial se encuentran dos departamentos posibles, en comparación con el área de salud mental donde se encuentran 21 lugares para que el psicólogo se sitúe.

Un aspecto importante es el poder conocer las necesidades de formación del psicólogo planteadas dentro de uno de los objetivos de la investigación. En cuanto al aporte de este tema respecto a la mayor apertura con la afinidad a la incorporación de psicólogos a las Instituciones, relacionándolos con la persona idónea para cubrir las expectativas respecto a las competencias de especificación de objetivos, evaluación, desarrollo, intervención, valoración y comunicación, podemos puntualizar a través del siguiente cuadro, que las competencias más importantes en los cuatro ámbitos investigados son:

COMPETENCIAS			
SALUD MENTAL	EDUCATIVA	EMPRESARIAL	ALTERNATIVA
1. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto	1. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.	1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.	1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.
2. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado	2. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.	2. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.	2. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

3. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.	3. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.	3. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.	3. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.
4. Analizar las necesidades que tiene el cliente	4. 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.	4. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto	4. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
5. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	5. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.	5. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés	5. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

[Elaboración: M. A. Segovia, L. Flachier]

Existen categorías que se repiten en los ámbitos investigados y estas son:

Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado (4 veces) y en la prioridad 1 en el área educativa, prioridad 2 en las áreas: salud mental, empresarial y alternativa. Analizar las necesidades que tiene el cliente (3 veces), a manera de primera prioridad en las áreas alternativa y empresarial, cuarta prioridad en el área de salud mental. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones (2 veces), tercera prioridad en las áreas de salud mental y educativa. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto (2 veces) como prioridad uno en el área de salud mental y prioridad 4 en el área empresarial. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos (2 veces) prioridad 3 en las áreas empresarial y alternativa. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos (2 veces) prioridad 4 en la alternativa y 5 en la de salud mental. . Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller. 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, prioridades 4 y 5 en el área educativa (1 sola vez). Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones. (1 sola vez) área alternativa, quinta prioridad.

De acuerdo a estos resultados podemos evaluar las herramientas adecuadas, para la formación académica apropiada del psicólogo pensando en su pronta inserción laboral. A la vez nos podemos replantear la necesidad de cambiar o puntualizar las competencias requeridas para los psicólogos en las instituciones, probablemente basándonos a la vez en la ubicación de los departamentos en que laboran o se proyecta su ocupación, ya que es evidente la necesidad de apertura del psicólogo dentro de las instituciones tanto de salud mental, educativas, empresariales y alternativas, para su inserción laboral, reconociendo las competencias prioritarias dentro del campo institucional del Ecuador.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

1. En nuestra investigación pudimos observar que la necesidad del psicólogo se va evidenciando en las tres áreas de investigación, área educativa, de salud mental, empresarial, así como en el área alternativa, donde se aplicaron los instrumentos de diagnóstico, con un total de 86.95%.
2. La mayor necesidad de contratación del psicólogo, se da en las áreas de salud mental, donde las instituciones deben tener al menos una persona trabajando en ese ámbito y en el área educativa donde en la mayoría de establecimientos tienen la plaza de trabajo abierta a esa posibilidad.
3. En cuanto al área empresarial podemos observar que a pesar de que la necesidad del psicólogo está implícita, otros profesionales cubren con las competencias que deberían estar referidas únicamente al psicólogo, los reemplazan y dan formación a otros profesionales con tal de no contratar, en muchos casos al psicólogo.
4. En otros países se da una mayor prioridad al psicólogo dentro de la empresa, convirtiéndose en muchos casos como parte de un componente esencial.
5. En cuanto a las competencias requeridas, que podrían permitir un mayor crecimiento de las plazas de trabajo, vemos que: proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado es una habilidad necesaria en todas las áreas de estudio. Otras también importantes son: analizar las necesidades que tiene el cliente, escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones, realizar la evaluación a una

persona mediante la observación del contexto, evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos y desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

6. Los nichos laborales nuevos para el psicólogo con mayor apertura, ubicación y formación de departamentos especializados se encuentra en el área de salud mental, sin embargo en el área educativa también se visualiza el mismo aspecto, de todas formas se podría profundizar en el área alternativa, ya que a pesar de que en muchos lugares no existía la posibilidad de tener un psicólogo por la falta de recursos económicos, en otros existen departamentos especializados y plazas abiertas para la incorporación del mismo.

7. Las necesidades de formación del psicólogo están basadas en el desarrollo de sus competencias, al profundizar en la discusión vimos que en la pregunta número 2, muchas de las competencias planteadas no eran comprendidas o no cubrían aparentemente con sus necesidades dentro de la institución. En la competencia: *“Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto”*, pudimos observar que es bastante alta su respuesta, sin embargo no la evaluación, grupal, ni institucional, ni situacional, si los componentes de la organización comprendieran el proceso que parte de lo personal hacia lo colectivo, las competencia en ese sentido podrían ser consideradas.

8. En general pudimos constatar que la investigación: *“IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL, EN LOS ÁMBITOS: CLÍNICO EMPRESARIAL Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR”*, es muy valedera cuando se

están planteando nuevas políticas de inserción laboral para los nuevos graduados que incursionan el campo del trabajo.

RECOMENDACIONES:

1. Sería valedero que los resultados de la investigación a nivel nacional de la *"IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICÓLOGOS REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL, EN LOS ÁMBITOS: CLÍNICO EMPRESARIAL Y EDUCATIVO, EN EL ECUADOR"*, sea oportunamente plasmado en uno o varios proyectos para incorporación de nuevos profesionales al espacio laboral y no se quede en documentos e información guardada y a futuro obsoleta, probablemente se pueda plantear un nuevo currículo a las universidades a nivel nacional que parta con la iniciativa de los promotores de este tipo de proyectos en la UTPL.
2. El ámbito de las instituciones alternas se merece una profundización y probablemente podría ser investigada por los futuros estudiantes que buscan su graduación, ya que a pesar de que en muchas instituciones no hay evidencias de la necesidad de la apertura de nuevos espacios para el psicólogo, en otras como en los ministerios, fundaciones y demás se vio la posibilidad futura de nuevos nichos laborales aún no incursionados.
3. Es importante la difusión y promoción de la carrera de psicología de forma concreta y correcta para evitar que en muchos casos, la especialización de actividades en el trabajo que ayuda a la ejecución eficaz del profesional, sea enfrentada de forma sincrética, muchas veces parcial, otras sobreexplotada y tergiversada, así como la mala ubicación del puesto del psicólogo dentro de la

institución en que labora.

4. Es substancial profundizar en las competencias que el psicólogo requiere en su formación para su futura incorporación el mercado laboral, se puede reflexionar en estas necesidades y adaptarlas a los nuevos tiempos, para que realmente sean requeridas en la incorporación de nuevos campos laborales. Diseñando nuevos perfiles de competencias y planteándose los requisitos de formación, acordes a nuestra realidad y a la universalidad a la que pertenecemos.
5. En cuanto a la apertura de nichos laborales en el área empresarial, se debería promover directamente con el resultado concreto del avance de la empresa a nivel nacional y la conformación que se da a nivel de otros países de Norteamérica, Europa y Latinoamérica (Chile, Colombia, Argentina...) que han desarrollado la industria y el aporte de bienes y servicios, tanto a las comunidades específicas, como al país y la región. Dentro de todo esto se ve el aporte del psicólogo quién promueve armonía, motivación, resolución de conflictos y deseos de avanzar dentro de la empresa misma, a través de grupos y equipos de trabajo, con el manejo de roles adecuados, brindando la información correcta y el ambiente propicio para trabajar con verdadera conformidad.
6. En referencia al instrumento de diagnóstico, es menester incorporar categorías adecuadas a cada ámbito de aplicación, relacionadas con la especialización que conlleva, para su mayor profundización y comprensión, especialmente de las competencias planteadas dentro de la evaluación en la pregunta número 2, ya que la profundización de las mismas puede hacer que el rendimiento y las respuestas sean de mayor interés para el encuestado.
7. En cuanto a la planificación de la investigación, estuvo muy bien planteada con suficientes materiales, con el tutor siempre abierto a

aportar en el avance y la concreción del trabajo, sin embargo sería importante, que para las futuras investigaciones se pueda realizar un sistema que permita la no repetición de los ámbitos de aplicación, podría ser una aprobación inmediata de las instituciones, con el apoyo de estudiantes de otras ramas como la informática o similares, al incorporar una base de datos general, que probablemente aporte en cuanto a las investigaciones generales dentro de la universidad y le permita al profesor centrarse en las prioridades de su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

Chiavenato, I. (1986). La administración y sus teorías. En I. Chiavenato (Ed.), Introducción a la teoría general de la administración, (pp. 588, 2 y 160 al 172) México. Ed. Mc Graw Hill.

Galarza P. Alvarado J. (2011). Introducción, objetivos, metodología. En Galarza P. Alvarado J. (Eds.), Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos: clínico, empresarial y educativo en el Ecuador, (pp.9, 11,16 y 17) Loja-Ecuador, Editorial de La Universidad Técnica Particular de Loja.

Gonczi, A. (2010). Enfoque integrado u holístico. En A. Andrew Gonczi & P. Hager (Eds.), The Competency Model (pp. 159), New York, Editorial Elsevier.

Rodríguez, A. (2001). Concepto de Organización. En A. Rodríguez Fernández (Ed.), Introducción a La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (pp. 38,39). Madrid. Ediciones Pirámide.

ARTÍCULO:

Ibarra, A. (1996). El Sistema Normalizado de Competencia Laboral. En: Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, SEP, CONOCER, CONALEP. México.

ELETRÓNICOS:

Cherry K. (2011), Carreras en Psicología (Psychology's Careers), extraído desde, [<http://psychology.about.com/od/careersinpsychology/tp/psychology-career-trends.htm>]

Romero Q., Jiménez A., Solís P. y Castañeda R. (2009) Monografía sobre Capital Humano/ Gestión por Competencias en el contexto local, en Contribuciones a la Economía, extraído desde, [<http://www.eumed.net/ce/2009b>]

Valerio Vásquez F. J. (2010, Agosto 24). El alcance e importancia del rol, las-competencias, Tópicos Gerenciales, extraído desde [<http://topicos-gerenciales->

modernos.lacoctelera.net/post/2010/08/24/el-alcance-e-importancia-del-rol-las-competencias]

Weller J. (2007, 9 de septiembre). Desafíos para mejorar la inserción laboral de los jóvenes en América Latina, desde [http://www.oei.es/noticias/spip.php/article1002]

ANEXOS

