



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

***La Universidad Católica de Loja***

Modalidad Abierta y a Distancia

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

*“IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE PSICOLOGOS  
REQUERIDAS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN LOS AMBITOS DE SALUD  
MENTAL, EMPRESARIAL Y EDUCATIVA EN LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR”*

Investigación previa a la  
obtención del título de  
Licenciada en Psicología

**Autora:** Myriam Patricia Santillán Bonilla

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

Lic. Julio Alvarado

**Tutor de Tesis:** Msc: Ruth Maldonado

**Centro Universitario:** Quito-Carcelén

Quito-Ecuador

Agosto – 2011

## **CERTIFICACIÓN**

Dra. Ruth Maldonado.

**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.

.....

Dra. Ruth Maldonado

**TUTORA DEL TRABAJO DE GRADO**

D.M. de Quito, agosto del 2011

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

Yo, *Myriam Patricia Santillán Bonilla*, declaro ser la autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la universidad, sobre 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”.

.....

**MYRIAM PATRICIA SANTILLÁN BONILLA**

**C. C. 0601715998.**

## **AUTORÍA**

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

.....

**MYRIAM PATRICIA SANTILLÁN BONILLA**  
**C. C. 0601715998.**

## **CERTIFICACIÓN**

Yo, *Myriam Patricia Santillán Bonilla*, con cédula de identidad No. 0601715998, certifico haber participado, completando el cuestionario de “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para Psicólogos”, para el programa de investigación en “Identificación de competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos de salud mental, empresarial y educativo, en la Policía Nacional del Ecuador”. Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad

Además, autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado de la egresada *Myriam Patricia Santillán Bonilla* y para el Programa Nacional de Investigación “Identificación de competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos de salud mental, empresarial y educativo, en el Ecuador”

Atentamente;

.....

**MYRIAM PATRICIA SANTILLÁN BONILLA**

**C. C. 0601715998.**

D.M. de Quito, agosto del 2011

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más sentido agradecimiento a la Universidad Particular de Loja, junto con su personal docente, técnico y administrativo, por la oportunidad brindada de ampliar y afianzar mis conocimientos profesionales, a través de la identificación de competencias profesionales de Psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos de salud mental, empresarial y educativo, en la Policía Nacional del Ecuador, con el fin de proporcionar a la Sociedad Ecuatoriana, profesionales en Psicología, más capacitados y conscientes de una realidad competitiva en el mercado nacional e internacional.

A los Profesionales del ramo, que con su asesoramiento técnico, han hecho posible la culminación del presente trabajo de investigación, logrando imprimirlo en una realidad. En especial a mi Tutor y Director de Investigación, quienes han sabido encaminarme a la senda que ha permitido alcanzar los objetivos trazados y que hicieron posible la realización del presente proyecto, desarrollado con ahínco y tesón, tendiendo a alcanzar mi superación personal y profesional.

## **DEDICATORIA**

¡A mis seres queridos y a mis adoradas hijas, a quienes agradezco por darme su respaldo y apoyo incondicional; así como, también por la gentileza de dispensarme con su amor y cariño!

A todos quienes, gracias a su apoyo incondicional, han sembrado el deseo de progreso incansable y que además me brindaron fortaleza desde el inicio de mi trayectoria académica; así como, también por acompañarme en todos los éxitos alcanzados en mi vida.

Con mucho cariño a Dios, inspiración de mi entusiasmo de superación y pilar fundamental para esforzarme en mi vida profesional y seguir cultivando mis estudios, para reflejarme como una verdadera mujer profesional.

## ÍNDICE

1.	Certificación.....	ii
2.	Acta de Cesión de Derechos de Tesis.....	iii
3.	Autoría.....	iv
4.	Certificación de Participación.....	v
5.	Agradecimientos.....	vi
6.	Dedicatoria.....	vii
7.	Índice.....	viii
8.	Resumen.....	1
9.	Introducción.....	3
10.	Marco Teórico.....	7
	Capítulo I: El Trabajo	
	1.1 Visión social y económica del trabajo.....	7
	1.2 La inserción laboral.....	9
	1.3 La Organización.....	14
	1.4 Tipos de Organización.....	17
	Capítulo II: Las competencias	
	2.1 Que son las competencias.....	241
	2.2 Las competencias de la Organización.....	28
	2.3 Tipos de Competencias.....	33
	2.4 La Gestión por Competencias.....	35
	Capítulo III: El Psicólogo y sus Nichos Laborales	
	3.1 El Psicólogo.....	37
	3.2 Su formación académica (Clínica, Educativa y Organizacional).....	39
	3.3 Competencias adquirida académicamente.....	44
	3.4 Nichos Laborales: Nichos laborales actuales y nuevos.....	44
11.	Metodología.....	46
12.	Resultados Obtenidos.....	49
13.	Discusión.....	57
14.	Conclusiones.....	63
15.	Recomendaciones.....	65
16.	Bibliografía.....	67
17.	Anexos.....	69

## Resumen

En la era de la interdependencia global, las Naciones y las diferentes Culturas ya no pueden operar aisladas, por lo que los Psicólogos necesitan formarse para poder entender un elevado grado de conocimiento, sea este universal o específico de cada cultura u organización, siendo que de esta manera se pueda entender el comportamiento relacionado con el trabajo alrededor del mundo. En este contexto, la presente propuesta investigativa abordada dentro de esta generalización universal del ámbito psicológico se relaciona de manera particular, con el análisis de la psicología aplicada en la Institución Policial, por las facilidades presentadas a la suscrita como Oficial de Policía, para comprender la realidad y la necesidad de potenciar la asistencia profesional psicológica en la Sociedad Ecuatoriana y en el Mundo.

Para tal efecto, es necesario conocer la Misión constitucional de la Policía Nacional, la cual se define en el Art. 163 de la Carta Magna, inciso 1: "**Art. 163.-** *La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional...*"<sup>1</sup>

En este sentido, la Policía Nacional del Ecuador, se constituye en una Institución habida de impulsar un proceso de fortalecimiento institucional, respecto a la inserción de profesionales psicólogos en las áreas clínica, empresarial y educativa, con la finalidad de asistir en el sobrellevamiento de las exigencias personales y laborales que implica la actividad policial. Para poder cumplir con este fin ha sido necesario aplicar un análisis situacional de las condiciones existentes e ideales para fortalecer el servicio de psicología dentro de la función policial.

Para tal efecto, se utilizó como instrumento metodológico para levantar información relacionada en la Institución Policial, un Instrumento de Evaluación "Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos, el cual está

---

<sup>1</sup> Constitución Política de la República del Ecuador; Art. 163, Inc. 1.

diseñado en base a las competencias levantadas por la Europsy (2011), estableciendo los requerimientos de formación para psicólogos en función de diseñar contenidos y currículos académicos. Este instrumento es diseñado para dar respuesta a las necesidades de las organizaciones del Ecuador, entre ellas la Policía Nacional para con los psicólogos, además de determinar sin precedente alguno en la institución policial nuevas funciones o competencias requeridas para éstos, facilitando el reconocimiento de nuevos nichos laborales, para los profesionales de la psicología.

Este instrumento está compuesto de tres partes: La primera parte hace referencia a los datos de identificación, tanto de la institución como del sujeto que se le aplique la encuesta (excepto el nombre), lo cual permite identificar el tipo de institución o nicho laboral a identificarse; la segunda parte, está conformada por la pregunta 1,3 y 4, esta información facilito el conocimiento de todo lo referente a la inserción laboral del psicólogo dentro de la institución, la apertura que se brinda al profesional en psicología, las funciones que cumple el psicólogo dentro de la institución y las nichos laborales que se pueden ocupar. Por último la tercera parte, hace referencia a las competencias enfocándose en la necesidad de éstas para la institución.

Al respecto, se aplicaron 4 versiones del instrumento diagnóstico mediante matrices de evaluación adjuntas en los Departamentos de Recursos Humanos de las diferentes Unidades Policiales del país, lo cual ha facilitado el levantamiento y análisis de datos estadísticos que coadyuvan al entendimiento de una realidad limitada respecto a la necesidad de disponer de un sistema de asistencia psicológica clínica, educativa y empresarial en la Institución Policial; así como, de conocer las características y condiciones ideales sobre perfiles y competencias requirentes para alcanzar un sistema efectivo de psicológica en la Policía Nacional, pretendiéndose constituir un esquema que facilite organizar los esfuerzos y la utilización de los recursos institucionales, para lograr la satisfacción balanceada de todos los entes vinculados a cada uno de los procesos que definen al sistema organizacional.

## Introducción

Los cambios tecnológicos, económicos, humanos y sociales generados en la actualidad comprometen a las organizaciones a competir con el mayor capital que cuentan las personas. Estas deben ser capaces de generar resultados eficientes a partir de capacidades, conocimientos y habilidades evidenciadas en su labor.

En los Estados Europeos, tanto asociaciones como colegios profesionales han sido, en las últimas décadas, agentes activos en la definición del proceso formativo del psicólogo. Así, la Federación Europea de Asociaciones de Psicología (EFPA) ha llevado a cabo, en los últimos años, varias iniciativas orientadas a la convergencia educativa y a la movilidad profesional en Europa. El trabajo se plasma en la definición de un Certificado o Título Europeo de Psicólogo, ahora denominado “European Diplomate”<sup>2</sup>. Todavía se está debatiendo el modelo que debe seguir, especialmente en los aspectos referidos a la especialización del máster y a las funciones atribuidas al nivel de grado.

Por otro lado, la European Network of Organizational Psychology puso en marcha en 1998 un modelo de referencia para la especialidad de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Europa que este año se está actualizando<sup>3</sup>.

En Latinoamérica, otras asociaciones que aglutinan a profesionales de especialidades concretas también están ya intentado definir el perfil profesional y formativo de sus especialistas psicólogos. En suma, tanto el mundo profesional como el académico comparten, en este momento, la preocupación por la convergencia educativa y profesional de la Psicología.

Dentro de este contexto, en el Ecuador la necesidad de optimizar un sistema de inserción laboral, es una de las preocupaciones de todos los individuos una vez que han culminado sus estudios profesionales, por lo que la Sociedad Ecuatoriana orienta sus esfuerzos de

---

<sup>2</sup> Rodríguez Jesús y otros, Libro Blanco, Título de Grado en Psicología, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, ANECA, PDF, Barcelona, 2005, Pág. 28.

<sup>3</sup> Ibídem.

planificación en función de generar puestos de trabajo o de impulsar el emprendimiento de su fuerza laboral, para que se puedan generar empleos que se relacionen con sus necesidades más apremiantes, siendo el caso que compete al presente desarrollo la materia de psicología clínica, empresarial y educativa.

La inserción laboral, es una de las preocupaciones de todos los individuos una vez culminado sus estudios profesionales, siendo que el trabajo es asumido como una actividad propia del ser humano, el cual actúa dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada; es necesario comprender que el trabajo propiamente dicho, debe ser entendido como un proceso entre la naturaleza y el hombre, exclusivamente humano.

En este sentido, la presente propuesta investigativa, facilitó la identificación de competencias profesionales del psicólogo, evidenciando que en la Institución Policial al igual que en otras instituciones u organizaciones sean públicas o privadas, resulta prioritario considerar la asistencia profesional psicológica para mejorar los procesos internos y externos organizacionales que se desarrollan, por lo que mucho más en la Policía Nacional del Ecuador, hace falta profesionales psicólogos que coadyuven en el cumplimiento de su misión institucional.

En el proceso laboral el hombre se enfrenta como un poder natural, en palabras de Karl Marx, con la materia de la naturaleza, autor que considera además el trabajo en sentido económico, como toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

En la labor policial, el ámbito de la psicología clínica, educativa y empresarial, constituye un campo de extrema trascendencia para poder dar un sustento técnico, tendiente al desarrollo personal y profesional en los miembros policiales e institucional en el cumplimiento de las funciones constitucionales asignadas a la Policía Nacional del Ecuador de resguardar el orden y seguridad ciudadana, manteniendo el respeto a los derechos humanos; así como, de las garantías procesales de las personas.

Al respecto, se debe señalar que en la presente investigación se cumplió el 100% del objetivo general planteado, pues se identificaron plenamente las competencias de los profesionales psicólogos que se requieren en las diferentes unidades policiales conforme su especialización en el ámbito clínico, empresarial y educativo de la Policía Nacional del Ecuador.

Para lograr este fin, fue necesario alcanzar el cumplimiento de los objetivos específicos trazados, concluyéndose que:

- ❖ Existe la necesidad de incluir profesionales psicólogos en la Policía Nacional del Ecuador.
- ❖ Se determinaron las competencias requeridas por la Policía Nacional del Ecuador, para la formación y/o contratación de profesionales psicólogos.
- ❖ Se detectaron los nichos laborales de mayor apertura existentes en la Policía Nacional del Ecuador, para la inserción laboral del profesional psicólogo como apoyo a los miembros policiales en el desarrollo de sus funciones institucionales.
- ❖ Se conoció las necesidades de formación institucionales existentes en la Policía Nacional del Ecuador para la formación y/o contratación de profesionales psicólogos.

El presente trabajo de investigación en su primer capítulo aborda un análisis del trabajo asumido como un proceso que permite organizar los esfuerzos y la utilización de los recursos para lograr la satisfacción balanceada de todos los entes vinculados a determinado fin o desarrollo que define al sistema organizacional. En este sentido se define a la función policial como una actividad del Estado que regula y mantiene el equilibrio entre la existencia individual y el bien común, que establece restricciones y limitaciones a los derechos y libertades recurriendo, de ser necesario y en ejercicio de la ley, a la fuerza para garantizar la convivencia social, como una forma de contrarrestar el aumento significativo de los índices de violencia y criminalidad en el país, así como, a la creciente demanda pública de acciones del Estado y de los gobiernos locales; lo cual ha conllevado que anualmente, la Institución Policial instruya y de de alta a un promedio de

tres mil quinientos Aspirantes a Policías, llegándose a constituir en el 2011, en alrededor de 38.947 miembros policiales activos y efectivos, dentro de los cuales la aplicación de la psicología en el desempeño de sus función institucionales, les ayude a propender a entender el hecho de que la concepción de la seguridad ciudadana haya adquirido su propio ámbito y especificidad; esto es, la seguridad individual y colectiva vinculada a los derechos humanos y, más claramente, a la convivencia social.

En el segundo capítulo, se desarrolla un estudio sobre las competencias relacionadas a la función policial, conceptualizando éstas como una forma de talento humano con disposición hacia el aprendizaje permanente, fortalecido para crear conocimiento, para innovar productos y procesos, para lograr productividad, para optimizar la calidad, para ser prospectivo y proactivo. El delineamiento de las mencionadas competencias constituyen un proceso que observa el empleo de una concepción multimétodo y multitécnica, con predominio del análisis de los resultados de la actividad, la valoración cualitativa, el método clínico, la historia de vida, y la entrevista en el conocimiento del sujeto; por lo que dentro del cumplimiento de la labor policial, resulta prioritario el empleo de los tests psicológicos con un carácter valorativo-situacional; un análisis integrado de la validez de los métodos, técnicas e instrumentos y el resultado final del proceso; con un papel del investigador como elemento integrador en el proceso de construcción del conocimiento sobre los candidatos; una tendencia al enfoque personalizado; y, un carácter activo del sujeto y la participación del mismo en la construcción del conocimiento.

El tercer capítulo, trata sobre el psicólogo y los nichos laborales a considerarse dentro de la función policial, estableciendo en la formación académica del Psicólogo, la prioridad de capacitarlo profesionalmente para desempeñarse de manera efectiva para el abordaje científico del comportamiento humano y delictivo, el análisis de los procesos y relaciones en los grupos sociales y el diseño y realización de actividades de orientación, diagnóstico, prevención e intervención relacionadas con trastornos comportamentales y comportamientos que influyan en la salud mental de los individuos.

Finalmente, se establece un análisis pormenorizado y se plantea una discusión sobre los datos levantados en las encuestas aplicados a los miembros policiales en las diferentes Unidades y Servicios Institucionales de la Policía Nacional a nivel República.

## Capítulo I: El Trabajo

### 1.1 Visión social y económica del trabajo

La Sociedad Ecuatoriana avizora el trabajo como un proceso: *“Que permite organizar los esfuerzos y la utilización de los recursos para lograr la satisfacción balanceada de todos los entes vinculados a determinado fin o desarrollo que define al sistema organizacional.”*<sup>4</sup> Este esquema de gestión laboral requiere entonces, que las partes que lo componen se caractericen por crear relaciones coordinadas, para lograr niveles de eficacia y eficiencia en el sistema, que cumplan con las condiciones de un sistema de gestión laboral de calidad.

En el contexto social de una comunidad, un proceso laboral se define como: *“Un conjunto de actividades lógicamente relacionadas con el objetivo de transformar insumos en productos con un valor de funcionamiento mayor, respondiendo a las necesidades de los usuarios o clientes, en los intervalos de tiempo establecidos y haciendo un uso adecuado de los recursos institucionales, que se disponen para tal fin”*<sup>5</sup>.

El Trabajo históricamente ha sido considerado por la sociedad y por otras disciplinas en general, como una profesión de carácter productivo, cuya finalidad es *“Generar recursos o ayuda a las personas para su subsistencia”*<sup>6</sup>. Pero si nos situamos en el contexto actual y visualizamos conscientemente el panorama nacional e internacional, percibiremos que el rol del Trabajo trasciende la esfera productiva, llegando éste a abarcar un campo substancial mucho más amplio en su actuar.

---

<sup>4</sup> Benavides Luis J. Gestión por Procesos Laborales. Editorial Latina Calidad, I. Edición, 1993, Pág. 1.

<sup>5</sup> *Ibíd*em; Pág. 2.

<sup>6</sup> TORRES DIAZ, Jorge. “Historia del Trabajo Social”. Editorial Humanitas. Colombia, 1985. Pág. 45

Es así, que los cambios que se están produciendo actualmente en la sociedad, plantean nuevos desafíos al Trabajo, debido a que éste permanentemente esta enfrentándose con problemas de diversa índole, generados como resultado de transformaciones en las ciencias en que se basa el Trabajo, cambios en la estructura de la sociedad y en la ideología que predomina en ella, lo que conduce a nuevas expectativas en relación con la profesión.

Entre los desafíos que enfrenta la profesión psicológica, se encuentra la postura que debe adoptar el Trabajo frente al proceso acelerado y constante de la Globalización; fenómeno que produce transformaciones significativas en la sociedad, como también consecuencias sociales que afectan a grandes sectores de la población, trayendo consigo injusticia social, cesantía, exclusión social, desintegración social, inequidad en la distribución de los recursos, etc. Además estos cambios nutren a la ciudadanía de valores como competitividad, individualismo, consumismo y hedonismo, los que cada vez más se apoderan de la sociedad, desplazando los principios de solidaridad, compañerismo, altruismo, entre otros.

Frente a este escenario el Trabajador Psicólogo, debe estar preparado para lo inesperado, debe convertirse en una máquina no trivial, es decir, que sea impredecible y que se adapte a las situaciones que la compleja estructura social le presenta. El Trabajador Psicólogo en la sociedad global aborda los problemas que básicamente surgen de las desigualdades sociales y económicas, es así, como tradicionalmente el quehacer profesional se ha dirigido a *“Aliviar los efectos negativos o síntomas del problema para el individuo o grupo, sin enfrentar las causas de fondo”*<sup>7</sup>.

Por lo tanto, la implementación de un sistema de asistencia profesional psicológica en el desarrollo de actividades policiales, permitirá desarrollar un ámbito de seguridad ocupacional y riesgos de trabajo, existentes en la labor policial encaminada a la protección del libre ejercicio de los derechos de las personas, para lo cual es necesario considerar un sistema complementario de la gestión y manejo de riesgos. La gestión de riesgos laborales, se asume como: *“Un enfoque estructurado para manejar la*

---

<sup>7</sup> GYARMATI, Gabriel. “Dilemas y Desafíos de la Profesión de Trabajo Social”. Instituto de Sociología. Pontificia Universidad de Chile. Santiago, 1995. Pág.44.

*incertidumbre relativa a una amenaza, a través de una secuencia de actividades humanas que incluyen evaluación de riesgo, estrategias de desarrollo para manejarlo y mitigación del riesgo utilizando recursos gerenciales. Las estrategias incluyen transferir el riesgo a otra parte, evadir el riesgo, reducir los efectos negativos del riesgo y aceptar algunas o todas las consecuencias de un riesgo particular.”<sup>8</sup>*

## **1.2 La inserción laboral**

La necesidad de abordar un sistema de inserción laboral equitativo y de calidad, coadyuvará en la sociedad global a evitar los problemas que básicamente surgen de las desigualdades sociales y económicas, es así, como tradicionalmente el quehacer profesional psicológico se ha dirigido a *“Aliviar los efectos negativos o síntomas del problema para el individuo o grupo, sin enfrentar las causas de fondo”<sup>9</sup>*. El trabajador Psicólogo, no se ha limitado solamente a ser implementador de políticas de asistencia clínica, organizacional, social, laboral, etc., sino que tiene como meta la atenuación de los efectos más notorios de la marginación socio-profesional y económica, atacando las desigualdades que originan dicha marginación.

Respecto a lo anterior, es prioritario que los futuros profesionales psicólogos, en este nuevo siglo no sigamos reproduciendo un modelo tecnócrata que no se adapta a la realidad. Si bien, el ejercicio profesional psicológico estará condicionado siempre por las políticas sociales y del mercado que se formulan en el nivel central, el trabajador psicólogo, esta en la obligación de introducir cambios en la estructura de la sociedad, los que se originaran desde su imaginario profesional y desde su base epistemológica de una adecuada inserción laboral de la sociedad humana.

Estos cambios tienen como objeto el eliminar las causas profundas que hacen que la sociedad obligue a un sector significativo de su población a vivir en un sistema limitado de

---

<sup>8</sup> Díaz de Castro Luis. Gestión y Control de Riesgos Laborales. Editorial Pearson Educación S.A, 2001, Pág. 76.

<sup>9</sup> GYARMATI, Gabriel. “Dilemas y Desafíos de la Profesión de Trabajo Social”. Instituto de Sociología. Pontificia Universidad de Chile. Santiago, 1995. Pág.44.

inserción laboral y marginalidad, privados de una asistencia psicológica para su correcto desarrollo. Para lograr superar los desafíos que se nos plantea abiertamente como profesión en el área de psicología, debemos primeramente poseer una identidad fuerte, definida y significativa frente al mundo globalizado, especialmente frente a otras disciplinas.

Se requiere que la Titulación de Psicología, sea una carrera competitiva y representativa, en la que se reconozca claramente los conocimientos propios de su área y los extraídos de otras profesiones como de la sociología, antropología, filosofía, etc. El trabajo psicológico requiere urgentemente demarcar su campo de acción, a fin de evitar verse amenazado en su accionar por otras profesiones.

El trabajo psicológico debe ser generador de sus propios conocimientos, recuperando la experiencia de su práctica profesional, que es la base fundamental de su retroalimentación teórica. Para lograr este objetivo la profesión debe poner especial énfasis en la investigación, cuyo sentido se podría entender como su razón de ser, lo que contribuirá a otorgar necesariamente la autonomía de otras disciplinas y determinará la construcción de conocimiento con la identidad de la psicología.

El trabajo Psicológico como un “Constructo de Inserción Laboral” ha sido definido desde sus orígenes como una profesión destinada a la acción transformadora, para lo cual necesita bases de conocimientos válidos y verdaderos sobre los cuales accionar. La investigación del Trabajo Psicológico, forma parte de una acción total denominada intervención, es decir, la investigación no solo está inserta, sino también conectada con la práctica.

En el dilema de la producción de conocimientos, el trabajo psicológico, puede generarlo desde diversas áreas:

- *La investigación desde el espacio profesional cotidiano: que determina un tipo de investigación como práctica rutinaria con sentido esencialmente transformador.*

- *La investigación desde la estructura institucional de poder: que determina un tipo de investigación que requiere un despliegue técnico instrumental y tiene un sentido esencialmente transformador en las estructuras medias de las organizaciones humanas.*
- *La investigación desde el espacio académico: que se determina por el sentido riguroso y pedagógico de la misma y que en términos generales genera un conocimiento de baja operatividad fuera del espacio académico<sup>10</sup>*

Por otra parte, se pretende que la Titulación en Psicología, para una adecuada inserción laboral en la sociedad humana, sea bajo las competencias profesionales estratégicas, que no se enmarque su accionar en programas rígidos, sino en líneas de acción que sea flexible y adaptable a la compleja realidad social. El Profesional Psicólogo, debe prever los cambios que se pueden producir en una determinada intervención, poseer una visión holística, totalitaria y globalizante de las situaciones.

El Profesional Psicólogo tiene que ser participativo, debe promover la participación real de la ciudadanía, ésta consiste en la capacidad efectiva del individuo o de un grupo de tomar decisiones sobre asuntos que directa o indirectamente afectan sus múltiples actividades en la sociedad. Tiene que asumir el logro de una participación sustantiva, respetando por sobre todo la diversidad y las opiniones propias de la ciudadanía, sin anteponer sus intereses e ideología.

En definitiva el Profesional psicólogo, del nuevo siglo debe estar primeramente inserto en la sociedad global, debe ser activo, informado, con capacidad de crítica y autocrítica, analítico, propositivo, tolerante y en constante renovación. Además debe generar conocimientos acerca de su área y ser consciente de su identidad profesional.

---

<sup>10</sup> SUAREZ MANRIQUEZ, Pablo. “Los Desafíos de la Investigación en Trabajo Social”, Universidad de Temuco. Pág. 7

En este contexto, anualmente conforme se verifica en los datos estadísticos de la Dirección General de Personal de la Policía Nacional, a la Institución Policial ingresan un promedio de tres mil quinientos Aspirantes a Policías, llegando a constituir en el 2011, en alrededor de 38.947 miembros policiales activos y efectivos. Este grupo humano calificado para prestar sus servicios profesionales en la labor policial de resguardar el orden y la seguridad ciudadana, respetando los derechos de las personas y sus garantías procesales, en un contexto generalizado disponen muy limitadamente de un servicio de asistencia psicológica en la diferentes unidades policiales asentadas en todo el territorio nacional, siendo necesario implementar un plan de fortalecimiento de esta área a través de la contratación de profesionales afines.

En efecto, el aumento significativo de los índices de violencia y criminalidad en el país, ha generado una seria y sostenida preocupación de inseguridad en la Sociedad Ecuatoriana, pero a la vez una creciente demanda pública de acciones del Estado y de los gobiernos locales; incluso esto ha llevado a plantear la posibilidad de que las funciones policiales sean transferidas, vía descentralización o desconcentración, determinadas atribuciones y funciones de la seguridad ciudadana a los gobiernos locales que la soliciten.

En este particular, se desenvuelve la Policía Nacional, como uno de los principales actores de la seguridad ciudadana, siendo que se evidencia por tanto la necesidad de ampliar la efectividad institucional, uno de los mecanismos resultantes e la consideración de implementar y fortalecer un sistema de asistencia psicológica en las áreas educativa, empresarial y clínica, para asistir en el desarrollo profesional de los miembros policiales e institucional. Lamentablemente ha existido una ausencia de un debate institucional público sobre el contenido, el alcance y las perspectivas de la inserción de profesionales psicólogos en labor policial desplegada en cumplir con la seguridad ciudadana.

La Sociedad Ecuatoriana, recibe cotidianamente un bombardeo de hechos y denuncias sobre actos violentos y delincuenciales, a través de los medios de comunicación, particularmente la televisión, que en lugar de orientar respecto de las formas de prevenir o combatir este fenómeno, alimentan la sensación y percepción de inseguridad. Es función de la psicología minimizar este tipo de impacto social, por ende coadyuvar a la efectividad del trabajo policial en la comunidad.

En efecto, para definir un sistema de inserción laboral adecuado, los psicólogos con frecuencia deben identificar los criterios del desempeño Laboral efectivo. Estos criterios se vuelven luego la base para contratar personas (elegirlas de acuerdo con su capacidad para cumplir los criterios de desempeño laboral), capacitarlas (desempeñar aquellos aspectos del puesto que son importantes), pagarles (niveles altos de desempeño justifican un mayor pago) y clasificar puestos (los puestos con criterios de desempeño similares son agrupados).<sup>11</sup>

Un procedimiento útil para identificar criterios o dimensiones de desempeño de un puesto para una adecuada inserción laboral, se llama análisis de puestos, el cual es realizado por un analista de puestos. Harvey (1991), definió el análisis de puestos como “La colección de datos que describen conductas laborales observables o verificables de otra manera realizados por los trabajadores y las características verificables del ambiente laboral con el que interactúan los trabajadores”<sup>12</sup>

Dentro del particular, la aplicación de la psicología en el desempeño de la función policial, propende a que la concepción de la seguridad ciudadana haya adquirido su propio ámbito y especificidad; esto es, la seguridad individual y colectiva vinculada a los derechos humanos y, más claramente, a la convivencia social. Sin embargo, el concepto se halla en pleno proceso de construcción, lo cual explica su incertidumbre, indeterminación e incluso su confusión; además de su frecuente vinculación con el enfrentamiento o tratamiento de la delincuencia y de la criminalidad, desde una óptica psicológica en la investigación y operatividad policial.

Por lo tanto, para diseñar los procesos de trabajo policial fortalecidos con una asistencia psicológica, los cuales se desagregan de la misión constitucional asignada a la Policía Nacional, constante en la Constitución Política de la República del Ecuador, y para gestionar los riesgos laborales latentes que de esta actividad se derivan, en lo que respecta a la seguridad ciudadana y a la protección del libre ejercicio de los derechos individuales y colectivos de cada persona, es necesario considerar el fortalecimiento de esta área en la Institución policial.

---

<sup>11</sup> Paul M. Muchinski, *Psicología Aplicada al Trabajo*, Editorial Progreso, VIII Edición, México, 2007, Pág. 61.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

### 1.3 La Organización

Las organizaciones son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. También se definen como un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico. Las Organizaciones son el objeto de estudio de la Ciencia de la Administración, y a su vez de algunas áreas de estudio de otras disciplinas como la Sociología, la Economía y la Psicología. (Sosa: 2008)

Goldhaber define a las organizaciones como *“Sistemas abiertos cuyas partes están relacionadas entre sí y con su medio ambiente. La naturaleza de esta relación es de interdependencia debido a que todas las partes del sistema afectan y son afectados mutuamente”*<sup>13</sup>. Es decir, un cambio en una parte del sistema (subsistema) afectará a otras partes del sistema.

Bartoli define a las organizaciones como *“Un conjunto estructurado de componentes e interacciones del que se obtiene características que no se encuentran en los elementos que la compone. Es decir, que las relaciones que se generan en una organización “X” son características propias y que estas no se encuentran en los entes que la componen. Por ejemplo, la organización familia está compuesta por padres e hijos, existe una relación o vínculo entre ellos, esta relación tiene particularidades propias que no están presentes en las características individuales de cada miembro”*.<sup>14</sup>

Bartoli añade *“La organización es a la vez acción de organizar, el resultado de esa acción y el conjunto organizado en sí mismo”*<sup>15</sup>. El conjunto organizado se refiere al grupo humano hacia un objetivo.

Para Scott y Etzioni, Organización se define como *“Unidades sociales, colectividad o agrupaciones humanas constituidas o reconstituidas para alcanzar objetivos específicos,*

---

<sup>13</sup> Scott y Etzioni mencionado por Richard Hall. Libro: Organizaciones: estructura y procesos. Editorial Prentice Hall. Tercera edición. 1983 promociones. Pág. 33.

<sup>14</sup> Ibídem.

<sup>15</sup> Ibídem.

*con límites relativamente identificables, orden normativo, rangos de autoridad, sistema de comunicación y sistemas de pertenencia coordinados”*<sup>16</sup>. Esta colectividad existe de manera relativamente continua en un medio y se embarca en actividades que están relacionados con un conjunto de objetivos.

Para Del Pilar, la palabra organización significa “*Acción y efecto de organizar y conjunto organizado*”<sup>17</sup>. La expresión conjunto organizado nos evoca a la empresa en su totalidad, conformada a partir de una distribución formal de responsabilidades. Una Organización, es la forma que asume todas las asociaciones humanas para lograr sus fines de productividad y prosperidad.

Como organización, la Misión constitucional de la Policía Nacional, como anteriormente se señaló, se define en el Art. 163 de la Carta Magna, el cual en el inciso 1, estipula lo siguiente: “**Art. 163.-** *La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional....*”<sup>18</sup>. Por lo tanto, La función policial es: “*La actividad del Estado que regula y mantiene el equilibrio entre la existencia individual y el bien común. Establece restricciones y limitaciones a los derechos y libertades recurriendo, de ser necesario y en ejercicio de la ley, a la fuerza para garantizar la convivencia social*”<sup>19</sup>.

Es en el ejercicio de las actividades laborales desplegadas para el control operativo por parte de los miembros policiales, en garantizar los derechos individuales y colectivos, que la Policía Nacional, debe impulsar el fortalecimiento del área psicológica, como una de sus principales preocupaciones a solucionar, para poder además implementar un sistema de control y gestión de riesgos laborales y seguridad ocupacional, que en determinado momento puedan precautelar la seguridad o la integridad física de su talento humano institucional; así como, de sus recursos materiales y financieros.

---

<sup>16</sup> Ibídem.

<sup>17</sup> Ibídem.

<sup>18</sup> CRE, Art. 163, Inc. 1.

<sup>19</sup> Manual de Derechos Humanos aplicados a la Función Policial; aprobado por el H. Consejo de Generales de la Policía Nacional mediante Resolución No. 2007-187-CSG-PN; Quito, Primera Edición 2007, Pág. 26.

Al respecto, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que los miembros policiales pueden padecer, se constituyen en factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad institucional, incidiendo negativamente en su efectividad y por consiguiente amenazando su solidez e imagen ante una Sociedad Ecuatoriana que exige mayores índices de seguridad ciudadana; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social de su talento humano.

En consideración a lo anterior, el Alto Mando Institucional de la Policía Nacional, debe asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones policiales y brindar a sus integrantes un medio laboral seguro y un sistema de asistencia psicológica en las áreas clínica, educativa y empresarial.

La labor policial en la Sociedad Ecuatoriana, propiamente dicha, es cumplida por la Policía Nacional, los miembros de esta institución realizan actividades que en conjunto, se denominan “servicio policial”, y que comprenden la protección de los ciudadanos y de la sociedad, de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Policía Nacional. *“La amenaza a la vida y la seguridad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley debe considerarse como una amenaza a la estabilidad de toda la sociedad.”* (Asamblea General de la ONU, 07 de septiembre de 1990)<sup>20</sup>

La labor de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley constituye un servicio social de gran importancia, en consecuencia, es preciso mantener y, siempre que sea necesario, mejorar las condiciones de trabajo y la situación de los miembros policiales a través de una asistencia psicológica adecuada. Entre los derechos consagrados a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, desempeñan un papel fundamental los de protección del *derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas*.

Para que las personas puedan disfrutar de sus derechos establecidos constitucionalmente, la Policía debe mantener el orden social y además garantizar el libre ejercicio de esos derechos. La democracia se vincula al Estado de Derecho y a la

---

<sup>20</sup> Manual de Derechos Humanos aplicados a la Función Policial; aprobado por el H. Consejo de Generales de la Policía Nacional mediante Resolución No. 2007-187-CSG-PN; Quito, Primera Edición 2007, Pág. 41.

promoción y protección de los derechos humanos, ya que es la mejor garantía para el pleno desarrollo de ambos; y la Policía cumple un papel fundamental en esta labor. Por ello, su preparación, competencia y actuación deberán reflejar una actitud de respeto a las personas y a sus derechos fundamentales.

Para que la Policía Nacional del Ecuador cumpla sus funciones, se le ha conferido a los policías determinadas facultades, siendo las más importantes, entre otras: *“El arresto, la detención y el uso de la fuerza”*<sup>21</sup>. Las acciones que ejecuten los policías en el desarrollo de su función deberán subordinarse a la Constitución, convenios y pactos internacionales sobre derechos humanos y a las Leyes de la República, para así garantizar la legalidad y legitimidad de sus actuaciones, alcanzando los objetivos y fines del servicio policial; así como, para aplicarse bajo un efectivo control psicológico.

#### **1.4 Tipos de Organización**

Las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, por tanto, dan lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones. Sin embargo, y luego de revisar literatura especializada en administración y negocios, entre los principales tipos de organizaciones, conforme sus objetivos, estructura y características principales, se clasifican según sus fines, según su formalidad y según su grado de centralización. (Sosa, 2008)

Organizaciones según sus Fines.- Es decir, según el principal motivo que tienen para realizar sus actividades. Estas se dividen en: (Sosa, 2008)

- ❖ Organizaciones con fines de lucro: Llamadas empresas, tienen como uno de sus principales fines, generar una determinada ganancia o utilidad para su(s) propietario(s) y/o accionistas. Ejemplo: Fabricas textiles, farmacéuticas, productoras, consultoras, etc.

---

<sup>21</sup> Manual de Derechos Humanos aplicados a la Función Policial; aprobado por el H. Consejo de Generales de la Policía Nacional mediante Resolución No. 2007-187-CSG-PN; Quito, Primera Edición 2007, Pág. 41

- ❖ Organizaciones sin fines de lucro: Se caracterizan por tener como fin cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello. Ejemplo: Fundaciones, la Iglesia, las entidades filantrópicas, las organizaciones no gubernamentales (ONG), etc.

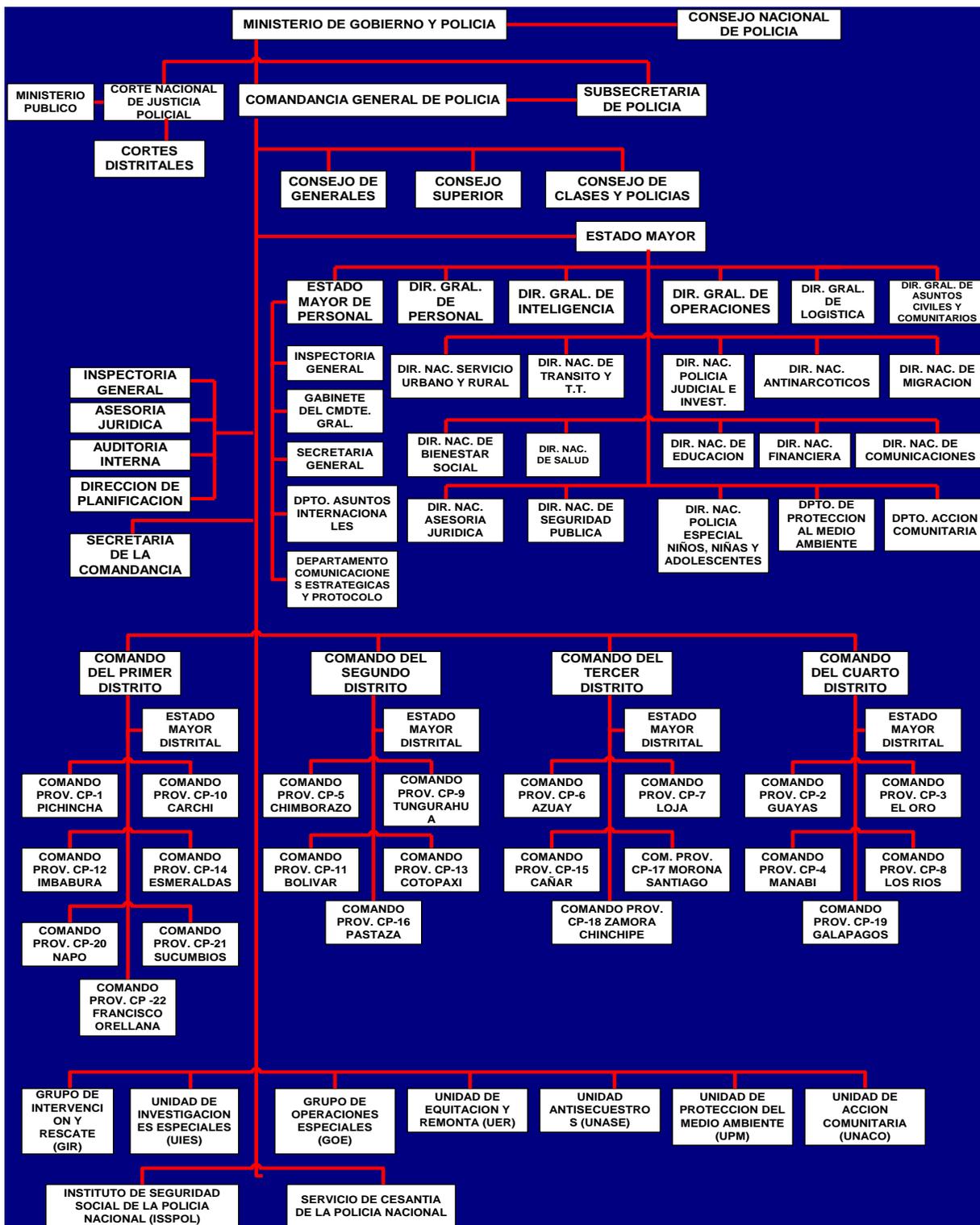
Organizaciones Según su Formalidad.- Dicho en otras palabras, según tengan o no estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control. Estas se dividen en: (Sosa, 2008)

- ❖ Organizaciones Formales: Este tipo de organizaciones se caracteriza por tener estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control. El uso de tales mecanismos hace posible definir de manera explícita dónde y cómo se separan personas y actividades y cómo se reúnen de nuevo.

Según Idalberto Chiavenato, (Sosa: 2008); la organización formal comprende estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos de la organización, rutinas y procedimientos, en fin, todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las relaciones entre los órganos, cargos y ocupantes, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados y su equilibrio interno sea mantenido.

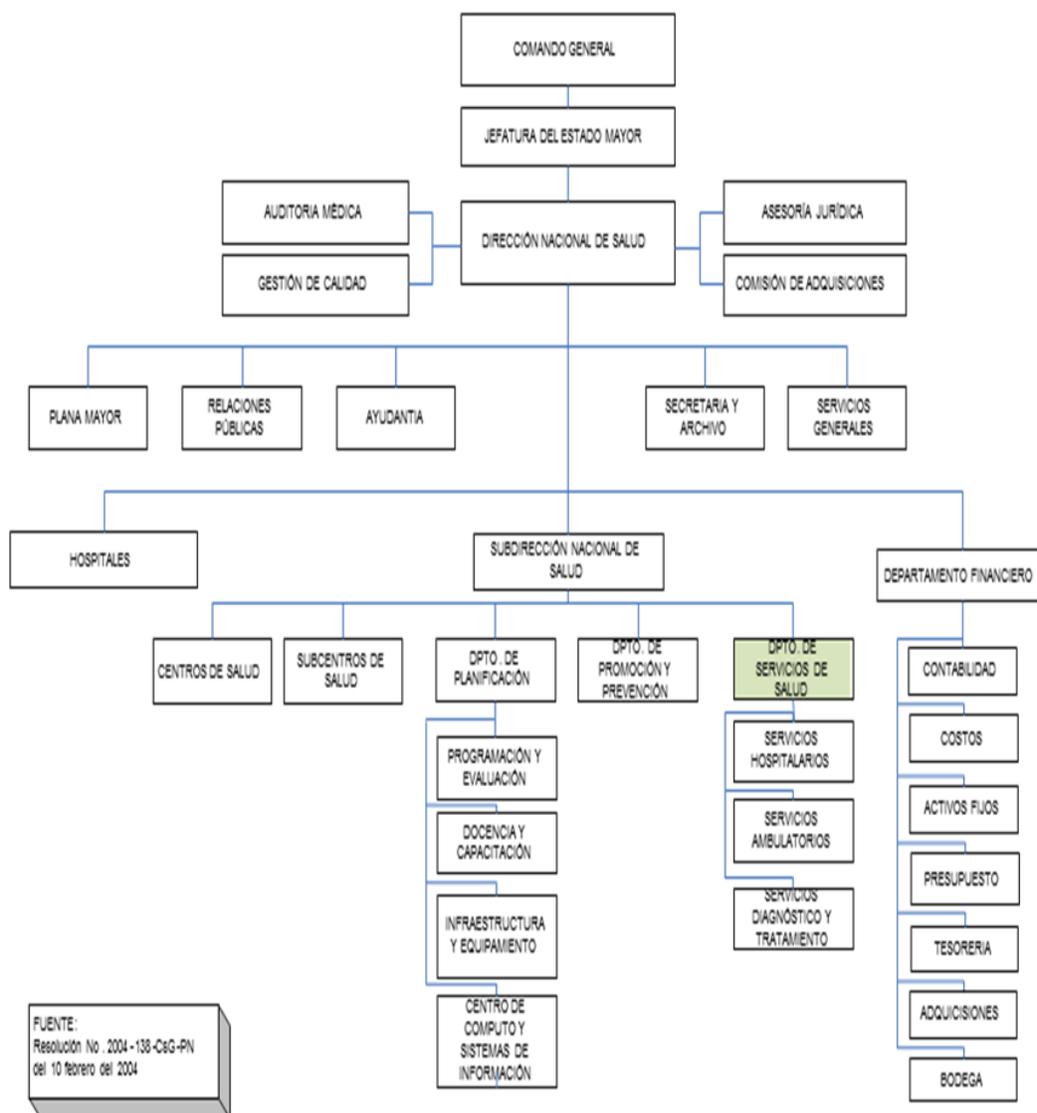
Ejemplo: La Policía Nacional, cuya estructura orgánica funcional, para el desempeño del cumplimiento de su misión constitucional de resguardar el orden y la seguridad ciudadana, se ha constituido de una manera jerarquizada y piramidal, a través de los diferentes servicios policiales, como una organización formal y lineal, de la siguiente manera:

**ORGANIGRAMA DE LA POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR**

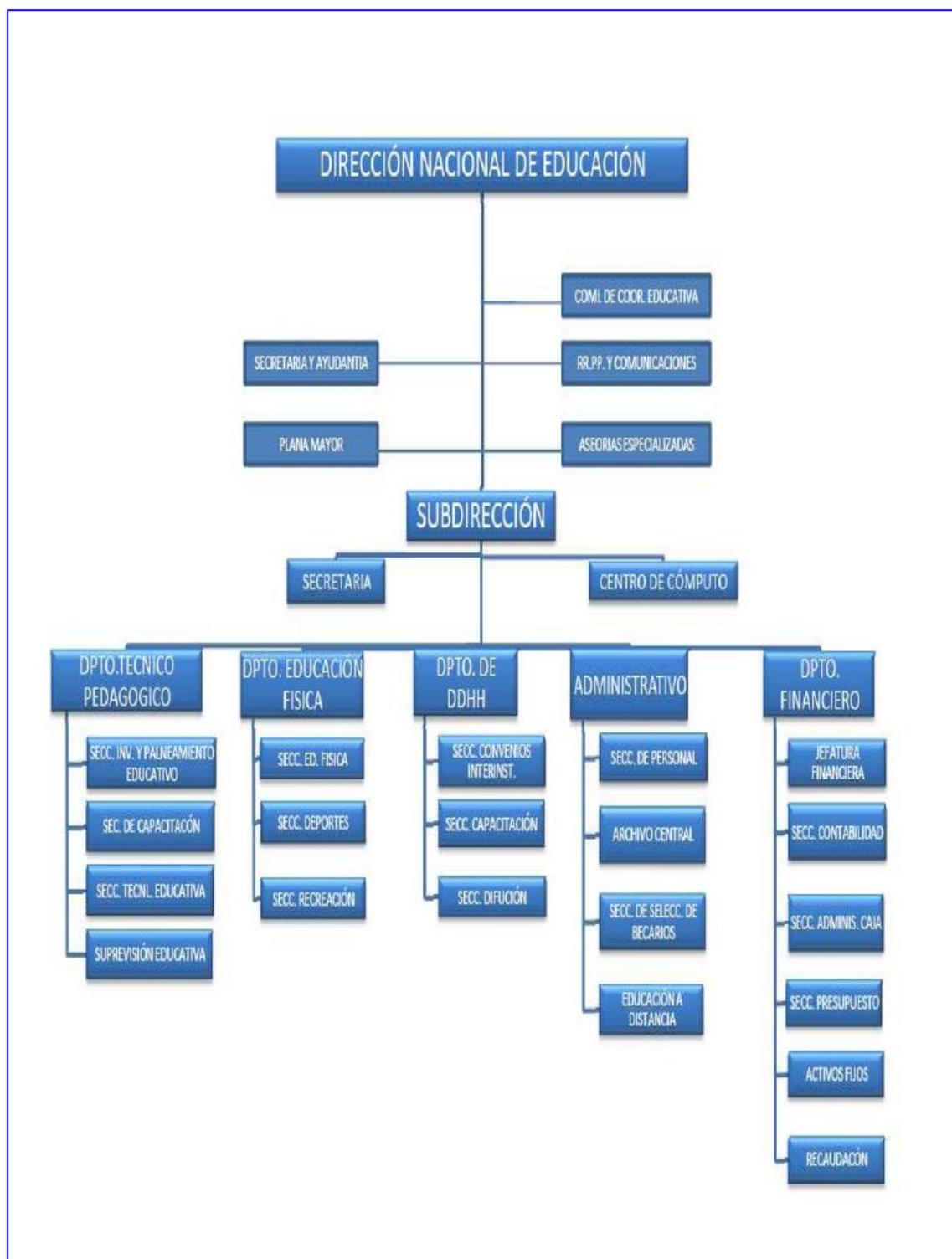


**Fuente:** Dirección General de Personal de la Policía Nacional.

A este grupo de organizaciones también corresponde las Direcciones Nacionales de Salud y la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, cuyos orgánicos funcionales, son los siguientes:



**Fuente:** Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional.



**Fuente:** Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional.

Este tipo de organizaciones formales, pueden a su vez, tener uno o más de los siguientes tipos de organización:

- ✓ Organización Lineal: Constituye la forma estructural más simple y antigua, pues tiene su origen en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de los tiempos medievales. El nombre organización lineal significa que existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados. De ahí su formato piramidal. Cada gerente recibe y transmite todo lo que pasa en su área de competencia, pues las líneas de comunicación son estrictamente establecidas. Es una forma de organización típica de pequeñas empresas o de etapas iniciales de las organizaciones. Ejemplo: Almacenes, mecánicas, pequeñas industrias, etc.
- ✓ Organización Funcional: Es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones; siendo que muchas organizaciones de la antigüedad utilizaban el principio funcional para la diferenciación de actividades o funciones. Ejemplo: Una organización dividida por funciones puede tener departamentos para producción mercadotecnia y ventas, en los cuales el gerente de ventas de dicha organización será el responsable de la venta de todos los productos manufacturados por la empresa.
- ✓ 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. Ejemplo: Una empresa contrata externamente los servicios de un asesor laboral para que le ayude a preparar las nóminas y le aconseje en relación a los contratos que debe formalizar con los empleados y un asesor fiscal para llevar la contabilidad y le diga los impuestos que tiene que ir pagando, siendo que la relación con estos asesores es propia de la organización staff, son profesionales independientes que asumen una función importante de la empresa como consejeros.

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

Ejemplo: Una asociación formada a partir de las relaciones de amistad o de antagonismo o del surgimiento de grupos informales que no aparecen en el organigrama, o en cualquier otro documento formal.

Organizaciones Según su Grado de Centralización.- Es decir, según la medida en que la autoridad se delega. Se dividen en: (Sosa, 2008)

- ❖ Organizaciones Centralizadas: En una organización centralizada, la autoridad se concentra en la parte superior y es poca la autoridad, en la toma de decisiones, que se delega en los niveles inferiores.

Ejemplo: Dependencias gubernamentales, el servicio postal, etc.

- ❖ Organizaciones Descentralizadas: En una organización descentralizada, la autoridad de toma de decisiones se delega en la cadena de mando hasta donde sea posible. La descentralización es característica de organizaciones que funcionan en ambientes complejos e impredecibles. Las empresas que enfrentan competencia intensa suelen descentralizar para mejorar la capacidad de respuesta y creatividad.

Ejemplo, Municipios, Direcciones Nacionales, Prefecturas, etc.

## Capítulo II: Las Competencias

### 2.1 Que son las competencias

Se entiende por competencia: “Un talento humano con disposición hacia el aprendizaje permanente, fortalecido para crear conocimiento, para innovar productos y procesos, para lograr productividad, para optimizar la calidad, para ser prospectivo y proactivo”<sup>22</sup>.

Las entidades de formación tienen el compromiso primordial de comprender el origen de los cambios sociales, económicos y laborales, reconociendo la heterogeneidad de las poblaciones que deben atender, para ofrecer formación que responda a las necesidades de empresarios y trabajadores.

Se define, también, como: “Proceso que observa el empleo de una concepción multimétodo, multitécnica; con predominio del análisis de los resultados de la actividad, la valoración cualitativa, el método clínico, la historia de vida, y la entrevista en el conocimiento del sujeto; mediante el empleo de los tests psicológicos con un carácter valorativo-situacional; un análisis integrado de la validez de los métodos, técnicas e instrumentos y el resultado final del proceso; con un papel del investigador como elemento integrador en el proceso de construcción del conocimiento sobre los candidatos; una tendencia al enfoque personalizado; y, un carácter activo del sujeto y la participación del mismo en la construcción del conocimiento sobre los candidatos.”<sup>23</sup>

En este sentido, se debe actualizar y renovar la respuesta de formación para el trabajo, flexibilizar procesos de ingreso, estructurar y operar sistemas de certificación de competencia laboral y desarrollar los recursos humanos, con base en las competencias laborales que el sector productivo requiere en sus trabajadores, facilitando la integración de las personas a la vida laboral.

---

<sup>22</sup> Zúñiga Enrique Luis, *Guía para la elaboración de Unidades de Competencia y Titulaciones*; División de Estudios Ocupacionales, Bogotá, 2008; Pág. 7.

<sup>23</sup> Barranco, Francisco Javier (1993): *Planificación estratégica de Recursos Humanos*. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide; Pág. 126.

El insumo fundamental para lograr este propósito es la realidad empresarial, por lo tanto, toda acción de formación profesional debe estar sustentado en un análisis que identifique las funciones de las áreas ocupacionales a las cuales va dirigida y las competencias laborales requeridas, con el fin de mejorar su pertinencia y calidad.

Por lo tanto, es necesario determinar las fases y procedimientos que deben desarrollarse para identificar y enunciar Unidades de Competencia Laboral y Titulaciones, a partir del análisis funcional de la realidad institucional. La recuperación de las experiencias obtenidas en su aplicación por empresarios, trabajadores y asesores metodológicos permitirá mejorar los procedimientos de selección del personal, en el caso de la Policía Nacional.

Las competencias laborales pueden identificarse a partir de la caracterización ocupacional y del análisis funcional del área objeto de análisis y expresarse en Unidades de Competencia y Titulaciones, constituyéndose en referentes del sistema productivo para, entre otras aplicaciones, construir respuestas de formación profesional pertinente, flexible y de calidad y apoyar procesos de normalización y certificación de competencias laborales.

Las competencias laborales, tienen dos características en las que radica su valor fundamental:

- Son consideradas satisfactorias y aplicables a todas las organizaciones productivas del área objeto de análisis.
- Se infieren de ellas las capacidades relevantes y significativas que se plantearán como punto de partida para construir respuestas de formación profesional pertinentes, flexibles y de calidad.

Se entiende por Competencias: “Ciertas aptitudes que posee la persona y que hacen que su desempeño resulte efectivo o incluso superior en relación a lo que ese puesto de trabajo requiere”<sup>24</sup>. Involucran tres componentes fundamentales, ellos son:<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Araneda, D. & Calderón, C. (2000). Modelo de evaluación de competencias para la gestión de recursos humanos. Tesis para optar al título de Psicología, Escuela de Psicología, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile, pág. 45.

El saber actuar hace referencia a la capacidad inherente que tiene la persona para poder efectuar las acciones definidas por la organización. Tiene que ver con su preparación técnica, sus estudios formales, el conocimiento y el buen manejo de sus recursos cognitivos puestos al servicio de sus responsabilidades. Este componente es el más utilizado tradicionalmente a la hora de definir la idoneidad de una persona para un puesto específico de trabajo, lo cual se contextualiza el énfasis que habitualmente realizan las empresas en la capacitación de su personal.

El querer actuar alude no sólo al factor de motivación de logro intrínseco a la persona, sino también a la condición más subjetiva y situacional que hace que el individuo decida efectivamente emprender una acción en concreto. Influyen fuertemente la percepción de sentido que tenga la acción para la persona, la imagen que se ha formado de sí misma respecto de su grado de efectividad, el reconocimiento por la acción y la confianza que posea para lograr llevarla a efecto.

El tercer componente de la competencia es el poder actuar, las condiciones del contexto así como los medios y recursos de los que disponga el individuo, condicionan fuertemente la efectividad en el ejercicio de sus funciones. En muchas ocasiones la persona sabe cómo actuar y tiene los deseos de hacerlo, pero las condiciones no existen para que realmente pueda efectuarla.

Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimiento, o capacidades cognoscitivas o de conducta. En este sentido, se citan varias definiciones, como:

“Son cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficaces”<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Le Boterf, G. (1996). Enfoque de gestión por competencias. Conferencia dictada para ejecutivos de recursos humanos, Sala de Eventos Telefónica, Santiago, Chile., pág. 145.

<sup>26</sup> Cruz Peggy & Vega Georgina; Gestión por Competencias; Chile, Ed. Limusa, 2002, Pág. 211.

“Una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.”<sup>27</sup>

“Son el conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarios para que un empleado desempeñe con éxito un conjunto de funciones o tareas y por extensión el conjunto de conocimientos y cualidades necesarias para desarrollar con éxito el negocio de una empresa”<sup>28</sup>.

Algunos autores, como Levy Levoyer, les designan con las siglas CHAI (conocimientos, habilidades, actitudes e intereses) que puestas en acción diferencian a unas personas de otras. En este ámbito se concibe a las Competencias, como: “Todas aquellas habilidades, cualidades, conocimientos y actitudes que permitan al trabajador tener un desempeño superior (sobre la media) en cualquier puesto de trabajo, que pueda ser medidas y controladas y que de esta forma diferencia a un trabajador distinguido, de un trabajador meramente hacedor de su trabajo”<sup>29</sup>.

Con estos antecedentes conceptuales, se entenderás entonces por Gestión por Competencias, el gerenciamiento que:<sup>30</sup>

- ❖ Detectará las competencias que requiere un puesto de trabajo para que quien lo desarrolle mantenga un rendimiento elevado o superior a la media.
- ❖ Determinará a la persona que cumpla con estas competencias.
- ❖ Favorecerá el desarrollo de competencias tendientes a mejorar aún más el desempeño superior (sobre la media) en el puesto de trabajo.
- ❖ Permitirá que el recurso humano de la organización se transforme en una aptitud central y de cuyo desarrollo se obtendrá una ventaja competitiva para la empresa.

---

<sup>27</sup> *Ibíd.*

<sup>28</sup> Rodríguez, D. (2001). *Gestión Organizacional*. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile., pág. 154.

<sup>29</sup> *Ibíd.*

<sup>30</sup> *Ibíd.*

## 2.2 Las competencias de la Organización

Partiendo del principio de que la competencia laboral, es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, para desarrollarse de manera eficiente en el desarrollo laboral. El proceso es el siguiente:

- ❖ Se establece en primera instancia, la figura profesional; es decir lo que necesita la sociedad; la necesidad social.
- ❖ Se debe desarrollar el análisis funcional, en el que se determina el perfil de cargo por competencias.
- ❖ Validar el procedimiento, para luego estructurar el Manual de Perfil de Cargo por Competencias.

Para la conformación de un Equipo Técnico, se requieren de expertos en los procesos productivos del área objeto de análisis y un asesor metodológico. Se sugiere un número no inferior a cuatro integrantes que reúnan los siguientes perfiles:

- ❖ Conocimiento genérico de la estructura organizativa, económica, tecnológica y formativa del área objeto de análisis.
- ❖ Conocimiento de procesos productivos del área objeto de análisis.
- ❖ Capacidad para trabajar en equipo
- ❖ Conocimiento de empresas del sector y capacidad para interactuar con sus directivos para lograr su participación en el estudio.
- ❖ Capacidad de percepción del contexto laboral y educativo.
- ❖ Capacidad de interpretar y analizar información.

- ❖ Capacidad de comunicación
- ❖ Capacidad de resolución de problemas.
- ❖ Experiencia en diagnósticos sectoriales, estudios del trabajo, elaboración de planes de capacitación, elaboración de planes de evaluación y compensación.

El Asesor Metodológico es designado por la División de Estudios Ocupacionales, que también es responsable de mantener la unidad metodológica, de recopilar los resultados y de utilizarlos como fuente para apoyar la normalización de competencias laborales y actualizar la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

En este sentido, un psicólogo deberá conseguir cada una de las siguientes competencias en cuanto sea aplicable a un contexto profesional particular. La competencia debe ser tal que permita esperar que el psicólogo realice cada uno de los sus roles principales de manera adecuada e independiente:

<b>Competencias Generales</b>	<b>Descripción</b>
A. Especificación de objetivos	Interacción con el cliente para definir los objetivos del servicio que se proporcionará.
Análisis de necesidades	Obtención de información sobre las necesidades del cliente utilizando métodos apropiados. Clarificación y análisis de las necesidades hasta un punto en que se pueda determinar las acciones significativas a realizar.
Establecimiento de objetivos	Proponer y negociar los objetivos con el cliente. Establecer objetivos aceptables y realizables. Especificar criterios para evaluar la consecución de esos objetivos con posterioridad.
B. Evaluación	Determinar características relevantes de los individuos, grupos, organizaciones y situaciones utilizando métodos apropiados.
Evaluación individual	Realizar la evaluación de individuos por medio de entrevistas,

	tests y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Evaluación de grupo	Realizar la evaluación de los grupos por medio de entrevistas, tests y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Evaluación organizacional	Realizar la evaluación apropiada para el estudio de las organizaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Evaluación situacional	Realizar la evaluación apropiada para estudiar las situaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.
C. Desarrollo	Desarrollar servicios o productos a partir de las teorías y métodos psicológicos para ser utilizadas por los psicólogos o los propios clientes.
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos	Definir el propósito del servicio o producto identificando los grupos de interés relevantes, analizando los requisitos y restricciones y definiendo las especificaciones para el producto o servicio tomando en consideración el contexto en que se utilizará ese producto o servicio.
Diseño del servicio o producto	Diseñar o adaptar productos o servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones y tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.
Test del servicio o producto diseñado	Realizar pruebas del servicio o producto y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.
Evaluación del servicio o producto	Evaluar el servicio o producto con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso para el usuario, costes y otros aspectos relevantes tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.

D. Intervención	Identificar, preparar y realizar intervenciones apropiadas para conseguir el conjunto de objetivos utilizando los resultados de la evaluación y las actividades de desarrollo.
Planificación de la intervención	Desarrollar un plan de intervención adecuado para conseguir el conjunto de objetivos en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Intervención directa orientada a la persona	Aplicar los métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Intervención directa orientada a la situación	Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de la situación siguiendo el plan de intervención en un contexto relevante para los servicios demandados.
Intervención indirecta	Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones en su propio interés en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Implantación de productos o servicios	Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros psicólogos.
E. Valoración	Establecer la adecuación de las intervenciones en términos de cumplimiento del plan de intervención y logro del conjunto de objetivos.
Planificación de la valoración	Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos en un contexto relevante para el servicio demandado.
Medida de la valoración	Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración en un contexto relevante para el servicio demandado.
Análisis de la valoración	Realización del análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones en un contexto relevante para el servicio demandado.

F. Comunicación	Proporcionar información a los clientes de modo adecuado para satisfacer las necesidades y expectativas de esos clientes.
Proporcionar retroalimentación (feedback)	Proporcionar retroalimentación a los clientes utilizando medios orales y/o audiovisuales apropiados en un contexto relevante para el servicio demandado.
Elaboración de informes	Escribir informes para los clientes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, las intervenciones y/o evaluaciones en un contexto relevante para el servicio demandado.

**Fuente:** Le Boterf, G. (1996). Enfoque de gestión por competencias. Conferencia dictada para ejecutivos de recursos humanos, Sala de Eventos Telefónica, Santiago, Chile.

En el ámbito policial, un psicólogo debe adquirir cada una de las siguientes competencias específicas:

<b>Competencias Específicas</b>	<b>Definición</b>
Estrategia profesional	Elegir una estrategia apropiada para manejar los problemas planteados basándose en una reflexión sobre la situación profesional y en las competencias primarias que uno mismo posee.
Desarrollo profesional continuo	Actualizar y desarrollar las competencias primarias y posibilitadoras propias, los conocimientos y las habilidades de acuerdo con los cambios de la disciplina y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, y la normativa nacional y europea.
Relaciones profesionales	Establecer y mantener relaciones con otros profesionales y con organizaciones relevantes.
Investigación y desarrollo	Desarrollar nuevos productos y servicios que tengan el potencial de satisfacer las necesidades presentes o futuras de los clientes y de generar nuevos negocios.
Marketing y Relaciones Públicas	Informar de los productos y servicios existentes y nuevos a los clientes actuales o potenciales, contactar a los clientes, realizar

	ofertas, proporcionar servicios y ofrecer servicio post-venta.
Gestión de la responsabilidad profesional	Establecer y mantener relaciones con clientes (potenciales), monitorizar las necesidades de los clientes y su satisfacción, e identificar oportunidades para ampliar el negocio.
Gestión de la práctica	Diseñar y gestionar la práctica mediante la cual se prestan los servicios, bien como pequeña empresa o como parte de una empresa privada o pública de mayor tamaño. Incluye aspectos operativos de personal y financieros y requiere liderazgo de los empleados.
Garantía de calidad	Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.
Auto reflexión	Reflexión crítica sobre la propia práctica y las competencias. Es una característica clave de la competencia profesional.

**Fuente:** Le Boterf, G. (1996). Enfoque de gestión por competencias. Conferencia dictada para ejecutivos de recursos humanos, Sala de Eventos Telefónica, Santiago, Chile.

### 2.3 Tipos de Competencias

Producto de la dificultad que existe para dar una definición clara y única acerca del fenómeno que engloba el término competencia, surgen diversas clasificaciones, tendientes a formular un ordenamiento que permita identificar los principales tipos de competencias.

Uno de ellos es el Modelo Genérico de Competencias enfocado a la actividad gerencial, donde el desempeño exitoso tendrá relación con la gestión y acción por objetivos, liderazgo, gestión de recursos humanos, dirección de subordinados, y un conocimiento profundo de la tarea en sí, así también del proceso que su desarrollo implica específicamente. (Boyatsis, R. 1982).<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Fernández I. & Baeza R. (2001). Aplicación de modelo de competencias: experiencias en algunas empresas Chilenas. Artículo de revista. Chile., pág. 111.

Otra clasificación de las competencias surge a partir de su capacidad predictiva del desempeño superior, para lo cual dividirían en: Competencias umbral que son aquellas que predicen el comportamiento promedio en determinada función, es decir son los conocimientos, destrezas y habilidades que necesita una persona para lograr un desempeño mediano o mínimamente adecuado y Competencias diferenciadoras que son aquellas que predicen el comportamiento superior, por lo cual, permiten obtener factores que distinguen a un trabajador con desempeño exitoso de otro con desempeño mediano o inferior a lo requerido.<sup>32</sup>

Las competencias, también pueden ser clasificadas de acuerdo a su grado de aplicabilidad y especificidad organizacional en: Competencias corporativas de la organización, comunes a todos los cargos y las líneas de negocios, Competencias comunes de un área, gerencia o línea de negocios, Competencias de familias de cargos con responsabilidades similares y Competencias específicas del cargo<sup>33</sup>

Por último, las competencias se pueden clasificar de acuerdo a su facilidad o dificultad de desarrollo, en:<sup>34</sup>

- ❖ Competencias fácilmente entrenables (pensamiento analítico),
- ❖ Competencias medianamente entrenables (iniciativa) y
- ❖ Competencias difícilmente entrenables (autoconfianza o flexibilidad).

Esta clasificación es un aspecto fundamental cuando se requiere decidir qué tipo de competencias resulta más provechoso invertir en su desarrollo, ya que permite evaluar, de forma clara y precisa, el costo-beneficio que provocará para la consecución de metas de la organización.

---

<sup>32</sup> Cruz Peggy & Vega Georgina; Gestión por Competencias; Chile, Ed. Limusa, 2002, Pág. 97.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> Velando, M. (2007): "La función de recursos humanos en la empresa", en: Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra, La Pequeña y Mediana Empresa Promoción y Gestión, Vigo.

## 2.4 La Gestión por Competencias.

En las organizaciones, la gestión por competencias se basa en la implementación de un proceso para elaborar Unidades de Competencia Laboral y Titulaciones, el cual contempla las siguientes fases:

- ❖ Concertación: Definición del área objeto de análisis y establecimiento de acuerdos con empleadores y trabajadores para llevar a cabo el estudio.
- ❖ Caracterización Ocupacional: Situación y evolución del área objeto de análisis, estructura ocupacional, tecnología, empleo y formación.
- ❖ Análisis Funcional: Identificación y ordenamiento de las funciones productivas a partir del propósito clave.
- ❖ Elaboración de Unidades de competencia: Desarrollo de los componentes normativos para todos y cada uno de los elementos que integran la unidad de competencia.
- ❖ Definición de Titulaciones: Estructura y nivel de la Titulación.

Los productos de cada una de las fases deben validarse con empresarios y trabajadores del área objeto de análisis para verificar su consistencia técnica y hacer los ajustes necesarios para lograr su reconocimiento y aceptación. Los informes deben presentarse impresos, aplicando normas técnicas y grabarse en medio magnético (discos flexibles, CD, etc.), utilizando herramientas informáticas de uso corriente en el medio empresarial.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el término «Gestión por Competencias» abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico.<sup>35</sup>

El Parlamento Europeo en el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, considera que “La Gestión por competencia”: Es la demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de estudio o de trabajo y en el desarrollo profesional y personal; la gestión por competencias, se describe en términos de responsabilidad y autonomía.<sup>36</sup>

La gestión por competencias, genera un liderazgo transformacional y carismático, la cual impulsa un proceso de influenciar cambios importantes en las actitudes y suposiciones de los miembros de la organización y fomentar un compromiso para cambios importantes en los objetivos y estrategias de la organización. La gestión por competencias, implica en efecto la influencia de un líder sobre los subordinados, pero el efecto de la influencia es facultar a los subordinados que también se vuelven líderes en el proceso de transformar la organización.<sup>37</sup>

Por lo tanto, la gestión por competencias por lo general se ve como un proceso compartido, que implica las acciones de líderes en diferentes niveles y en diferentes subordinados de una organización. Esta concepción filosófica fijada como un liderazgo transformacional deriva su nombre del proceso que según la hipótesis explica el éxito del grupo, pues un proceso exitoso de gestión por competencias genera una transformación los miembros del grupo de modo que crean en sí mismos, generando confianza en sus respectivas capacidades, y elevando las expectativas de sí mismos.

El éxito de la Gestión por competencias, es indicado por la capacidad del grupo para funcionar en un nivel de desempeño mucho más alto y efectivo, aprovechando el talento de sus miembros. Al respecto, Bass (1998) sugirió que la gestión por competencias

---

<sup>35</sup> OIT (2005: 4).

<sup>36</sup> Alonso Luis Enrique y otros, El Debate sobre Competencias, Ed. Limusa, España, 2008. Pág.53

<sup>37</sup> Paul M. Muchinski, Psicología Aplicada al Trabajo, Editorial Progreso, VIII Edición, México, 2007, Pág.434.

genera líderes transformacionales que hacen sentir a los seguidores más conscientes de su propia importancia y valor para el éxito del grupo<sup>38</sup>

En resumen, la gestión de competencias es una necesidad organizativa que lleva a definir de acuerdo a la estrategia de la organización, sus objetivos en el mercado, a definir cual es el rendimiento máximo que necesita cada tarea o familia de tareas, analizar qué hacen los trabajadores que logran resultados óptimos; así como también a identificar las características de conducta que predice este rendimiento sobresaliente.

En la actualidad, para cumplir con esta estrategia gerencial de la organización, se requiere ir de la mano de su capital humano; sin el cual, no hay ni empresa, ni objetivos cumplidos por lo tanto se requiere de sus empleados, mayores conocimientos, habilidades y responsabilidades para conseguir un rendimiento adecuado a los objetivos de la organización, de la estrategia gerencial de la mano con la estrategia de recursos humanos.

### **Capítulo III: El Psicólogo y sus Nichos Laborales**

#### **3.1 El Psicólogo.**

Un psicólogo es aquel profesional especializado en un área determinada de la psicología (*psico*, "alma" o "actividad mental" y *logía*, "tratado", "estudio" o "ciencia"), que es la ciencia que estudia los procesos mentales en sus tres dimensiones: cognitiva (pensamiento), afectiva (emociones) y comportamental (conducta). (Velandó, 2007). Esta titulación capacita para el abordaje científico del comportamiento humano, el análisis de los procesos y relaciones en los grupos sociales y el diseño y realización de actividades

---

<sup>38</sup> Paul M. Muchinski, Psicología Aplicada al Trabajo, Editorial Progreso, VIII Edición, México, 2007, Pág.434.

de orientación, diagnóstico, prevención e intervención relacionadas con trastornos comportamentales y comportamientos que influyan en la salud

Entre las principales salidas profesionales de un psicólogo, se puede encontrar:

- La clínica (consulta privada u hospital: necesariamente pasando por una oposición denominada PIR (Psicólogo Interno Residente) y que ofrece un número reducido de plazas; en 2009 126 plazas a nivel nacional;
- La laboral (empresa, generalmente en Recursos Humanos)
- Se encuentra el área de Psicobiología y Neurociencias.
- La pedagógica (colegios y centros infantiles); no obstante también existe la posibilidad de dedicarse al ámbito de la investigación en Universidades o laboratorios privados.
- La psicología jurídica. Dicha vertiente incorpora a todos aquellos profesionales que se dedican a conjugar el derecho con la psicología. Comprende el comportamiento legal de las personas. Dentro de la psicología jurídica se encuentran, a su vez:
  - La psicología aplicada al trabajo realizado en los tribunales;
  - La psicología penitenciaria, vertiente que necesita una oposición nacional y que cuenta con un examen, el cual conlleva a su vez cuatro exámenes (test, oral, idioma, práctico);
  - La psicología de la delincuencia;
  - La psicología judicial (testimonio, jurado);
  - La psicología policial y de las fuerzas armadas;
  - La victimología;
  - La mediación;

### **3.2 Su formación académica (Clínica, Educativa y Organizacional).**

Los psicólogos clínicos se interesan fundamentalmente en el diagnóstico, causa y tratamiento de los trastornos psicológicos, que fluctúan de leves a muy graves. Es decir, el psicólogo clínico hace de la personalidad y la conducta mal ajustadas su campo de estudio y, mediante el uso de procedimientos terapéuticos, principalmente las diversas modalidades de psicoterapia, trata de cambiar su medio de manera que se restablezca su equilibrio psíquico. (Velando, 2007)

En esto se diferencia de la especialidad afín de la psicopatología, en su orientación más práctica. Además, la mayor parte de los psicólogos clínicos están formados para llevar a cabo investigaciones, retroalimentando, de esta manera, las teorías psicopatológicas sobre las que se apoyan.

Los psicólogos clínicos son empleados en hospitales para enfermedades mentales, instituciones para los deficientes mentales, clínicas de salud mental, prisiones y en la práctica privada. Algunos incluso son contratados por la Sanidad Pública, pasando necesariamente para ello por una oposición denominada PIR (Psicólogo Interno Residente) y que ofrece un número bastante reducido de plazas.

En la práctica, no debe confundirse con el psiquiatra, pues el psiquiatra es médico especialista en psiquiatría y trata las enfermedades mentales como las enfermedades concomitantes del paciente, además de hacer un despistaje orgánico por si el origen del trastorno mental fuera alguna enfermedad somática. El psiquiatra además en su tratamiento prescribe fármacos y realiza psicoterapia, el psicólogo sólo psicoterapia, pues no tiene el conocimiento médico ni la facultad legal para poder recetar. (Velando, 2007)

Por otro lado, el Psicólogo de la Educación es el profesional de la psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, en situaciones educativas, mediante el desarrollo de las capacidades de las personas, grupos e instituciones. Se entiende el término educativo en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal y colectivo.

El Psicólogo de la Educación desarrolla su actividad profesional principalmente en el marco de los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus diversos niveles y modalidades; tanto en los sistemas reglados, no reglados, formales e informales, y durante todo el ciclo vital de la persona.

Así mismo interviene en todos los procesos psicológicos que afectan al aprendizaje, o que de este se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud etc., responsabilizándose de las implicaciones educativas de su intervención profesional y coordinándose, si procede, con otros profesionales.

Por su parte, el Psicólogo Organizacional, es aquel que tiene la función de analizar las relaciones entre las partes. A diferencia del psicólogo industrial, el psicólogo organizacional, no sólo se ocupa de problemas tales como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc. sino también del comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto ante estímulos internos y externos. (Velandó, 2007)

El nivel del individuo, punto extremo de la división del trabajo, es el campo de estudio de la psicología organizacional. Un conflicto siempre se expresa a través de los individuos, éstos tienen una personalidad que reacciona subjetivamente ante diversas situaciones. El individuo aspira al éxito psicológico y a la autoestima, por ello, Argyris sostiene, si se desarrollan las actividades esenciales de la organización centradas en el logro de los objetivos, el mantenimiento del sistema interno y la adaptación al contexto, el individuo tendrá más oportunidad de expresar sus potencialidades, experimentar la autoestima y alcanzar el éxito psicológico. (Velandó, 2007)

En Europa las actividades sociales, políticas y económicas que han realizado los seres humanos en las diversas sociedades, han promovido el desarrollo de la psicología con la participación constante de los profesionales psicólogos, con sus investigaciones y preparación académica acorde a la diversas exigencias de las sociedades, para encontrar una mejor calidad de vida, bienestar personal, social, e integración sana y solidaria con la sociedad en el desarrollo del ser humano y de los pueblos.

Así en Europa los acuerdos de la Sorbona (1998) y el de Babilonia (1999) fueron la base para la creación de la enseñanza superior de psicología. Actualmente asumida por cuarenta países europeos con exigencias acordes a cambios y adaptaciones en las diversas universidades con una mayor rigurosidad para la psicología en el significado de títulos acorde a las especificidades de la formación y orientación científica.

El psicólogo debe tener para su ejercicio profesional el European Diploma in Psychology, es el EuroPsyT, previo el informe: EuroPsyT, que se refiere a la educación y entrenamiento de los psicólogos en Europa. De esta manera aprobado y aceptado por la Asamblea General de la EFPA en el 2001; previo 6 años de formación para tener el EuroPsy y debida inscripción en el Registro del Profesional. (Velandó, 2007)

Las prácticas profesionales de profesionalización exigidas deben tener como base: psicología de la Salud, clínica, del trabajo, organizaciones y personal de la salud laboral, educativa e infantil para la obtención de títulos especializados para cumplir los créditos que se requieren para obtener el EuroPsyT.

Por su parte, la conferencia de UTA (Conference on Graduate Education in Psychology), 1987, mencionó dos tendencias en conflicto: la formación del psicólogo centrado en lo científico e investigativo y la otra en la formación profesional por especialidades. La APA favorecía la importancia de la formación profesional por especialidades con una formación profesional en diferente orientación.; actualmente los psicólogos en EEUU y Canadá para ejercer su profesión deben obtener un Doctorado Ph.D. Psy.D. o Ed.D. Una de las acreditaciones más importantes, es la proporcionada por la Asociación de Psicólogos Americanos (APA), ya que es reconocida su acreditación debido a los requisitos rigurosos y estrictos cumplidos por sus estudiantes. (Velandó, 2007)

En este contexto, el psicólogo debe prepararse dentro del área clínica, educativa y organizacional, en las siguientes ámbitos: (Velandó, 2007)

- ❖ Técnicas de intervención en Psicología Clínica.
- ❖ Prácticas en Psicología Clínica.
- ❖ Habilidades y recursos del terapeuta.

- ❖ Intervención en trastornos de la salud.
- ❖ Evaluación clínica.
- ❖ Problemas de la Psicología de la Salud.
- ❖ Aplicaciones prácticas de la Psicología de la Salud.
- ❖ Comportamiento en salud: creencias, comunicación.
- ❖ Estadísticas y métodos de investigación avanzada en salud.
- ❖ Manejo de enfermedades crónicas.
- ❖ Métodos cualitativos de la investigación en salud.
- ❖ La salud y el envejecimiento.
- ❖ Bases del proyecto de investigación.
- ❖ Disertación en Psicología de la Salud.
- ❖ Estudios relacionados con la violencia
- ❖ Educación y prevención de la violencia.
- ❖ Bases biológicas de las conductas agresivas y violentas.
- ❖ Conductas problemáticas en la adolescencia y violencia en el medio escolar.
- ❖ Estudios de personalidad
- ❖ Desarrollo de repertorio positivo de la personalidad.
- ❖ Investigación clínica en el trastorno obsesivo compulsivo (TOC).
- ❖ Psicología Clínica: de ansiedad, estado de ánimo y trastorno de la personalidad.
- ❖ Trastornos de la personalidad: modelos de la personalidad, evaluación y tratamiento.
- ❖ Desarrollo cognitivo normal y patológico en la vejez.
- ❖ Evaluación de la conducta interpersonal.
- ❖ Estudios relacionados con las conductas de riesgo
- ❖ Prevención de conductas de riesgo y educación para la salud.
- ❖ Evaluación, tratamiento y prevención de la drogodependencia.
- ❖ Depresión infantil: conductas de riesgo.
- ❖ Factores de riesgo en los trastornos de la conducta alimentaria
- ❖ Estudios relacionados con la rehabilitación psicológica
- ❖ Rehabilitación.
- ❖ Evaluación y rehabilitación de trastornos de la memoria.
- ❖ Intervención conductual en discapacidad.

- ❖ Avances en el conocimiento sobre formas de tratamiento y la prevención de problemas comportamentales en las personas.
- ❖ Investigación en procesos básicos en Psicología Clínica y de la Salud.
- ❖ Investigación sobre aspectos psicológicos en trastornos crónicos de salud.
- ❖ Investigación psicológicas en alteraciones graves de la salud: depresión psicosis y daños cerebrales.
- ❖ Análisis funcional e intervención en trastornos psicológicos en la infancia y la adolescencia: epidemiología y análisis funcional, investigación en desarrollo de programas de intervención.
- ❖ Investigación y promoción de la salud y prevención de la enfermedad en entornos educativos reglados. Investigación de carácter metodológico
- ❖ Construcción y adaptación de instrumentos de evaluación en psicología clínica y educativa.
- ❖ Diseño y técnicas de investigación científica.
- ❖ Investigación en la infancia y en la adolescencia
- ❖ Violencia en la infancia y en la adolescencia.
- ❖ Conducta interpersonal y pro-social en la adolescencia.
- ❖ Acústica del habla, lenguaje infantil, trastornos del lenguaje.
- ❖ Análisis y tratamiento de los trastornos psicológicos en la infancia y la adolescencia.
- ❖ Aplicaciones clínicas de la evaluación del potencial de aprendizaje y valoración de los programas de intervención sobre aspectos cognitivos.
- ❖ Maltrato infantil.
- ❖ Entrenamiento a padres como vía de intervención clínica en la infancia.
- ❖ Factores de riesgo en la depresión infantil.
- ❖ Aparición de la conciencia étnico-racial en la infancia.
- ❖ Investigación de las emociones
- ❖ Correlatos emocionales del dolor.
- ❖ Trastornos emocionales a lo largo del ciclo vital: implicaciones para la psicología clínica y el bienestar.
- ❖ Estructuras y procesos de la personalidad, implicadas en la configuración y las alteraciones de la identidad.

- ❖ Repertorios positivos de la personalidad: aplicaciones en psicología clínica y educativa.
- ❖ Investigación en pautas de vulnerabilidad a la depresión y estrategia de intervención.
- ❖ Investigación clínica de trastorno obsesivo-compulsivo.
- ❖ Investigación de la sexualidad
- ❖ Personalidad, actitudes y conducta sexual.
- ❖ Educación y género: prevención del sexismo.
- ❖ Sexualidad humana.
- ❖ Investigación sobre la inteligencia emocional
- ❖ Investigación aplicada e investigación de la personalidad

### **3.3 Competencias adquiridas académicamente.**

La formación académica del Psicólogo, le capacita profesionalmente a desempeñarse de manera efectiva para el abordaje científico del comportamiento humano, el análisis de los procesos y relaciones en los grupos sociales y el diseño y realización de actividades de orientación, diagnóstico, prevención e intervención relacionadas con trastornos comportamentales y comportamientos que influyan en la salud. (Velando, 2007)

### **3.4 Nichos Laborales: Nichos laborales actuales y nuevos**

Un Nicho laboral significa una nueva alternativa de trabajo independiente, que se crea para satisfacer una necesidad que surge en una comunidad y que tiene una buena perspectiva de mercado (Velando, 2007). Cualquier persona creativa puede imaginar un nicho laboral para satisfacer distintas demandas de los consumidores que van apareciendo, si realiza un minucioso estudio de mercado.

La venta directa también es un nicho laboral que alguien imaginó viable como forma de comercialización. Su misión fue captar un mercado muy grande de gente que le agrada que comprar sin salir de sus casas. Estos compradores se transforman en clientes

habituales de un vendedor que los atiende periódicamente en forma personalizada con la ayuda de un catálogo, transformándose así en una ocupación estable y segura.

Las ventas con catálogo ascienden a cifras millonarias y actualmente se han extendido a Internet. Se puede acceder a los supermercados en forma virtual y visitar todas las góndolas como si lo estuviéramos haciendo personalmente, pudiendo observar la calidad de los productos y sus precios, y abonar la compra cuando se recibe en el domicilio.

Dentro de los nichos laborales a considerarse para el desempeño de un profesional psicólogo, se menciona los siguientes: (Velando, 2007)

- ❖ Psicofarmacología.
- ❖ Investigación clínica.
- ❖ Psicogeriatría.
- ❖ Psicología Clínica
- ❖ Psico-fisiología de la emoción.
- ❖ Psico-oncología: repercusiones psicológicas y factores que favorecen la adaptación.
- ❖ Psico-biología.- Caracteres de la agresión.
- ❖ Psico-biología del sueño.
- ❖ Neuropsicología clínica.
- ❖ Psicología social aplicada, etc.

## Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo las siguientes modalidades:

- ✓ Es no experimental, ya que se realizó una manipulación derivada de variables y se observaron los fenómenos relacionados a la labor policial en su ambiente natural, para su correspondiente análisis.
- ✓ Es transversal, pues se recopilaron datos relacionados a la función policial de manera individualizada y única en las diferentes unidades policiales.
- ✓ Es exploratoria, pues se trató de una exploración inicial a la labor policial en un momento específico.
- ✓ Es descriptiva, pues se indago la incidencia de la labor policial en la población.

El presente trabajo investigativo fijo los siguientes objetivos. Al respecto, el objetivo general consistió en identificar las competencias de los profesionales psicólogos que se requieren en las diferentes organizaciones conforme su especialización en el ámbito clínico, empresarial y educativo.

Para logra este fin, fue necesario alcanzar el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

- ❖ Conocer la necesidad de incluir profesionales psicólogos en las diferentes organizaciones.
- ❖ Fijar las competencias requeridas por las organizaciones, para la formación y/o contratación de profesionales psicólogos.
- ❖ Detectar los nichos laborales de mayor apertura existentes en las organizaciones, para la inserción laboral del profesional psicólogo como apoyo a sus miembros.

- ❖ Conocer las necesidades de formación existentes en las organizaciones, para la contratación de profesionales psicólogos.

En este sentido, el presente trabajo de investigación se realizó exclusivamente por la suscrita, a través del apoyo brindado por la Comandancia General de policía, a través de la cual se obtuvo la autorización correspondiente para incluir a las diferentes unidades policiales como Direcciones Nacionales y Generales, Comandos Provinciales, Unidades Descentralizadas, etc.; en la aplicación de las matrices de levantamiento de competencia psicológicas.

Para tal efecto, se utilizó como instrumento metodológico para levantar información relacionada en la Institución Policial, un Instrumento de Evaluación “Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las Instituciones para Psicólogos, el cual está diseñado en base a las competencias levantadas por la Europsy (2011), estableciendo los requerimientos de formación para psicólogos en función de diseñar contenidos y currículos académicos. Este instrumento es diseñado para dar respuesta a las necesidades de las organizaciones del Ecuador, **entre ellas la Policía Nacional**, además de determinar sin precedente alguno en la institución policial nuevas funciones o competencias requeridas para éstos, facilitando el reconocimiento de nuevos nichos laborales, para los profesionales de la psicología.

Este instrumento está compuesto de tres partes: La primera parte hace referencia a los datos de identificación, tanto de la institución como del sujeto que se le aplique la encuesta (excepto el nombre), lo cual permite identificar el tipo de institución o nicho laboral a identificarse; la segunda parte, está conformada por la pregunta 1,3 y 4, esta información facilitó el conocimiento de todo lo referente a la inserción laboral del psicólogo dentro de la institución, la apertura que se brinda al profesional en psicología, las funciones que cumple el psicólogo dentro de la institución y los nichos laborales que se pueden ocupar. Por último la tercera parte, hace referencia a las competencias enfocándose en la necesidad de éstas para la institución.

Al respecto, se aplicaron 4 versiones del instrumento diagnóstico mediante matrices de evaluación adjuntas en los Departamentos de Recursos Humanos de las diferentes Unidades Policiales del país, lo cual ha facilitado el levantamiento y análisis de datos estadísticos que coadyuvan al entendimiento de una realidad limitada respecto a la necesidad de disponer de un sistema de asistencia psicológica clínica, educativa y empresarial en la Institución Policial; así como, de conocer las características y condiciones ideales sobre perfiles y competencias requerentes para alcanzar un sistema efectivo de psicológica en la Policía Nacional, pretendiéndose constituir un esquema que facilite organizar los esfuerzos y la utilización de los recursos institucionales, para lograr la satisfacción balanceada de todos los entes vinculados a cada uno de los procesos que definen al sistema organizacional.

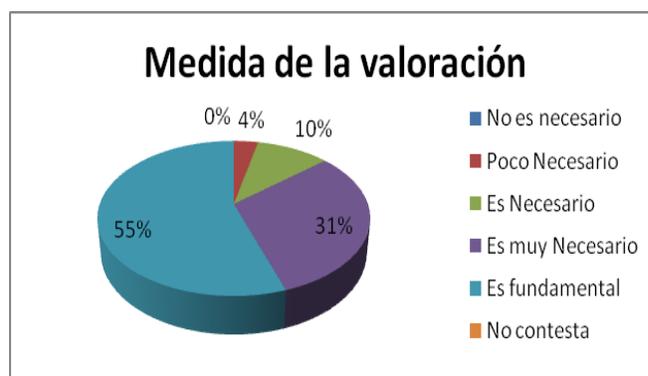
Para tal efecto, se elevó una solicitud de autorización al Comando General, la cual una vez aprobada a través de la Dirección General de Personal de la Policía Nacional, se envió a nivel nacional como disposición, consistente en aplicar las matrices adjuntas con las encuestas para los miembros policiales a través de los Departamento de Personal en los diferentes Servicios y Unidades Policiales, para luego ser reenviadas a este Estamento Institucional, procediéndose posteriormente al proceso de ingreso de datos, y su correspondiente análisis.

## Análisis de Resultados

### ¿Existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional del Ecuador?

#### En el área Alterna

Medida de la valoración		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	3,333333
Es Necesario	3	10
Es muy Necesario	9	30
Es fundamental	16	53,33333
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>96,66667</b>



En el área alterna el 55% de los encuestados consideran que es prioritario disponer de una asistencia psicológica especializada para mejorar la eficiencia laboral de los miembros policiales.

#### En el area de Salud Mental

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	13	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>



En el área de Salud Mental, el 100% de los encuestados consideran que es fundamental para la Policía Nacional disponer de una asistencia psicológica en los Hospitales y Subcentros de Salud de la Institución policial.

#### En el área Educativa

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	10	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



En el área Educativa, el 100% de los encuestados asumen que en las Escuelas de Formación y Especialización Policial, se debe disponer de Departamento de Asistencia Psicológica, como una estrategia de mejoramiento académico de los miembros policiales.

#### En el área Empresarial

NECESIDAD DEL PSICÓLOGO		
Opción	Fr	%
SI	27	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100</b>



En el área empresarial, el 100% de los encuestados comparten un criterio unificado sobre la necesidad de atender una gran demanda de profesionales psicólogos en la Policía Nacional, sin embargo de que la Institución Policial, posee pocas áreas relacionadas, siendo fundamental fortalecer este ámbito institucional en pos de mejorar el rendimiento de los miembros policiales en el cumplimiento de sus funciones.

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

#### En el área Alternativa

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	6	20
Es muy Necesario	16	53,33333
Es fundamental	8	26,66667
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>



La necesidad de atender los requerimientos del talento humano policial asumido como un cliente, considera el 53% de los encuestados como una competencia muy importante en el área alternativa, para definir la importancia y el propósito de su trabajo.

#### En el área de Salud Mental

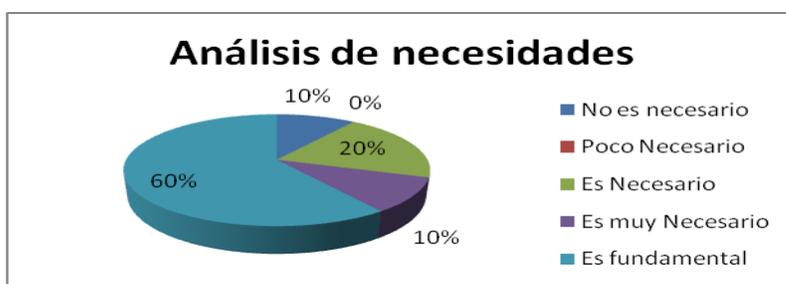
Implantación de productos o servicios		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	1	7,692308
Es Necesario	4	30,76923
Es muy Necesario	1	7,692308
Es fundamental	7	53,84615
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>



La necesidad de aplicar una evaluación psicológica especializada al talento humano policial, para una adecuada asistencia y tratamiento clínico, es considerada como una competencia fundamental en el área de Salud Mental, por el 100% de los encuestados, en la Policía Nacional.

#### En el área de Educativa

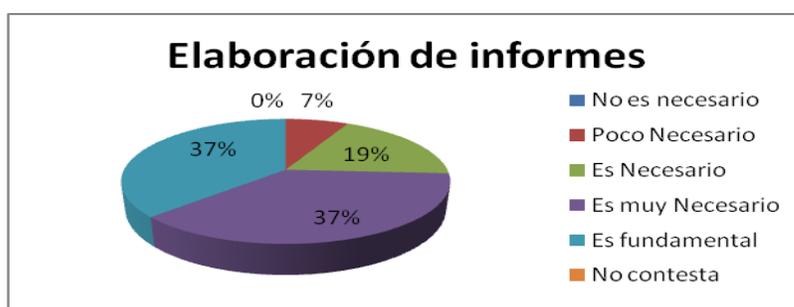
Análisis de necesidades		
Opción	Fr	%
No es necesario	1	10
Poco Necesario	0	0
Es Necesario	2	20
Es muy Necesario	1	10
Es fundamental	6	60
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



La necesidad de diseñar un plan de valoración académica para aplicar una intervención efectiva en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la Policía Nacional, resulta una competencia fundamental en el área educativa, para el 60% de los encuestados.

#### En el área Empresarial

Elaboración de informes		
Opción	Fr	%
No es necesario	0	0
Poco Necesario	2	7,407407
Es Necesario	5	18,51852
Es muy Necesario	10	37,03704
Es fundamental	10	37,03704
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100</b>



La necesidad de analizar los requerimientos institucionales relacionados al área empresarial, así como, de definir servicios y mejorarlos, son las competencias que el 37% de los encuestados consideran de mayor connotación, en cuanto a la necesidad de implementar servicios psicológicos en la Institución Policial.

¿Qué profesional se considera podría cumplir con las competencias señaladas?

#### En el área Alterna

3.1		
Opción	Fr	%
SI	14	46,66667
NO	16	53,33333
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>



El 53% de los encuestados manifiestan que en el área Alterna de la Policía Nacional, los profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional, son los psicólogos organizacionales y un 47% se alinea con los psicólogos industriales.

#### En el área de salud mental

Psiquiatras		
Opción	Fr	%
SI	7	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



El 100% de los encuestados manifiestan que los profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional en el área de Salud Mental, dentro de la Policía Nacional, son los psiquiatras, psicólogos y terapeutas vivenciales.

#### En el área Educativa

Orientadores		
Opción	Fr	%
SI	4	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100</b>



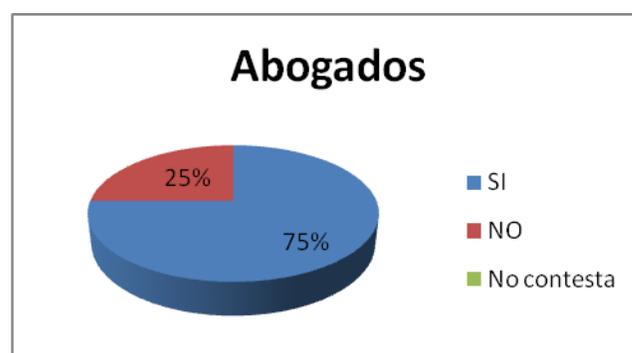
El 100% de los encuestados manifiestan que los profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional en el área educativa de la Policía Nacional, son los orientadores, consejeros y psicólogos.

#### En el área empresarial

Administradores de Empresa		
Opción	Fr	%
SI	15	100
NO	0	0
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>



Abogados		
Opción	Fr	%
SI	3	75
NO	1	25
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100</b>



El 100% de los encuestados manifiestan que los profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional en el área empresarial, dentro de la Policía Nacional, son los Administradores de Empresas y Abogados.

### ¿Existencia de Psicólogos en la institución?

#### En el área Alternativa

3.1		
Opción	Fr	%
SI	14	46,66667
NO	16	53,33333
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>



El 53% de los encuestados manifiestan que en el área Alternativa de la Policía Nacional, no existen psicólogos trabajando en los diferentes Servicios y Unidades Policiales.

#### En el área de Salud Mental

3.1		
Opción	Fr	%
SI	2	15,38462
NO	11	84,61538
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>



El 85% de los encuestados manifiestan que en el área de Salud Mental de la Policía Nacional, no existen psicólogos trabajando en los diferentes Servicios y Unidades Policiales.

### En el área Educacional

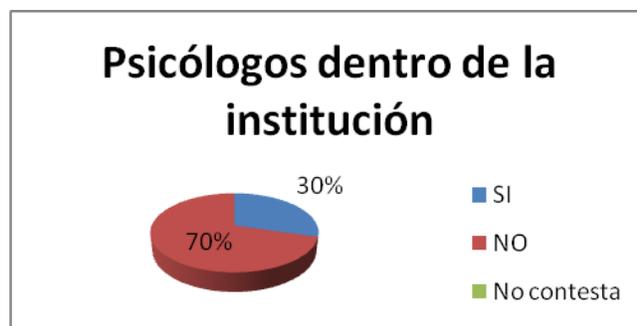
3.1		
Opción	Fr	%
SI	5	50
NO	5	50
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



El 50% de los encuestados manifiestan que en el área Educativa de la Policía Nacional, no existen psicólogos trabajando en las Diferentes Escuelas de Formación y Especialización de la Institución Policial.

### En el área Empresarial

3.1		
Opción	Fr	%
SI	8	29,62963
NO	19	70,37037
No contesta		0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100</b>



El 70% de los encuestados, manifiesta que en el área empresarial de la Policía Nacional no existen profesionales psicólogos. Es necesario fortalecer este ambito profesional en la Institución Policial con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los miembros policiales

## Discusión

En la primera pregunta del instrumento de evaluación, relacionada a conocer si existe la necesidad de los psicólogos en el campo institucional se detectó que en el área alterna el 55% de los encuestados consideran que es fundamental para una institución, el disponer de una asistencia psicológica especializada para mejorar la eficiencia laboral, lo que conlleva a apreciar la importancia de que la Sociedad Ecuatoriana debe dar a este tipo de requerimientos sociales, pues es de notarse que no son factores exógenos al desarrollo social, resultado coherente con lo señalado por Paul M. Muchinski, al manifestar que el respaldo del ámbito psicológico en esta área, genera en el individuo un liderazgo transformacional y carismático, la cual impulsa un proceso de influenciar cambios importantes en las actitudes y suposiciones de los miembros de la organización y fomentar un compromiso para cambios importantes en los objetivos y estrategias de la organización.

En el área de Salud Mental, el 100% de los encuestados consideran de igual manera, que es fundamental disponer de una asistencia psicológica en los Hospitales y demás Centros Hospitalarios del país, pues actualmente el desarrollo científico y tecnológico del área debe ir paralelamente con el respaldo psicológico para los pacientes en determinados casos, lo que incluso aborda el lado humano de la ciencia médica, que según sostiene Bass, esta cualidad humanista es indicada por la capacidad del grupo para funcionar en un nivel de desempeño mucho más alto y efectivo, aprovechando el talento de sus miembros.

Adicionalmente en el área Educativa, el 100% de los encuestados asumen que se debe disponer de este tipo de asistencia profesional para mejorar el rendimiento del personal y así lograr un efectivo desarrollo educativo en el proceso de formación académica estudiantil en sus diferentes etapas, lo cual es coherente con lo sostenido por el Parlamento Europeo en el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, organismo que considera que la asistencia psicológica en estos procesos coadyuva a elevar una demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de estudio o de trabajo y

en el desarrollo profesional y personal de cada individuo. Al respecto, en las Escuelas de Formación y Especialización Policial, se debe disponer de Departamento de Asistencia Psicológica, como una estrategia de mejoramiento académico de los miembros policiales; mientras que en el área empresarial, el 100% de los encuestados comparten un criterio unificado sobre la necesidad de atender una gran demanda de profesionales psicólogos en la Policía Nacional, sin embargo de que la Institución Policial, posee pocas áreas relacionadas, siendo fundamental fortalecer este ámbito institucional en pos de mejorar el rendimiento de los miembros policiales en el cumplimiento de sus funciones.

La concepción filosófica fijada según P. Muchinski, como un liderazgo transformacional que explica el éxito del grupo, se constituye en motor de un proceso exitoso de asistencia profesional psicológica, para generar una transformación en los miembros del grupo de modo que crean en sí mismos, generando confianza en sus respectivas capacidades, y elevando las expectativas de sí mismos, lo cual permite dentro del área empresarial, que el 100% de los encuestados compartan un criterio unificado sobre la necesidad fundamental de atender una gran demanda de profesionales psicólogos en la Sociedad Ecuatoriana, sin embargo de que en ésta se poseen pocas áreas relacionadas, siendo fundamental fortalecer este ámbito de asistencia profesional en pos de mejorar el progreso y desarrollo social del país.

En el entorno de la segunda pregunta del instrumento de evaluación, la cual hace referencia a conocer qué competencias se necesita en las instituciones, se detectó que en el área alterna, la necesidad de atender los requerimientos sociales en la cual cada individuo sea asumido como un cliente, el 53% de los encuestados considera como una competencia muy importante para definir la importancia y el propósito de su trabajo, lo cual conlleva a relacionar este criterio con la acepción doctrinaria sostenida por Muchinski, de definir estrategias de la organización, sus objetivos en el mercado, a definir cuál es el rendimiento máximo que necesita cada tarea o familia de tareas, analizar qué hacen los trabajadores que logran resultados óptimos; así como también a identificar las características de conducta que predice este rendimiento sobresaliente.

En el área de salud mental, La necesidad de aplicar una evaluación psicológica especializada a cada individuo, para lograr una adecuada asistencia y tratamiento clínico,

es considerada como una competencia fundamental, por el 100% de los encuestados, en efecto, este hecho particular evidencia cuán importante es el rol de la psicología dentro del contexto médico y de tratamiento científico, cuan trascendente es encargarse del ámbito volitivo de los pacientes , pues su estado anímico resulta determinante para ayudar a la ciencia médica en su recuperación física y biológica.

En el área educativa, dentro del ámbito de la intervención, la necesidad de diseñar un plan de valoración académica adecuada para aplicar una injerencia efectiva en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la Sociedad Ecuatoriana, resulta una competencia fundamental, para el 60% de los encuestados, lo cual permitirá alcanzar objetivos relacionados con el impulso de procesos educativos innovadores y modernos, rompiendo un contexto de formación académica tradicionalista y más bien aperturando un nuevo método de mejoramiento académico, mediante un sistema de asistencia psicológica y orientación vocacional, en el desarrollo cognitivo de cada individuo.

En el área empresarial, la necesidad de analizar los requerimientos institucionales, así como, de definir servicios y mejorarlos, son las competencias que el 37% de los encuestados consideran de mayor connotación, en cuanto a la necesidad de implementar servicios psicológicos en la Sociedad Ecuatoriana.

Continuando con el análisis del instrumento de evaluación, la tercera pregunta pretende como objetivo el detectar los nichos laborales de mayor apertura para la inserción laboral del psicólogo mediante el levantamiento de información relacionada a qué tipo de profesional se considera podría cumplir con las competencias señaladas anteriormente. Al respecto, en el área Alterna, el 53% de los encuestados manifiestan que los profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional, son los psicólogos organizacionales y un 47% se alinea con los psicólogos industriales, pos considerarse que reúnen una amplia definición del área objeto de análisis y de capacidad profesional para alcanzar el establecimiento de acuerdos con los involucrados en este ámbito.

En el área de salud mental, El 100% de los encuestados manifiestan que los profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional en el área de Salud Mental, dentro de la Sociedad Ecuatoriana, son los psiquiatras, psicólogos y

terapeutas vivenciales, pues poseen una caracterización ocupacional óptima para obtener un análisis situacional y evolutivo del área objeto de análisis, estructura ocupacional, tecnología, empleo y formación.

En el área educacional, El 100% de los encuestados manifiestan que los profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional en el área educativa del país, son los orientadores, consejeros y psicólogos, en razón de su capacidad de análisis funcional para la identificación y ordenamiento de las funciones productivas en el ámbito académico, a partir del propósito clave, fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje de cada individuo.

En el área empresarial, el 100% de los encuestados manifiestan que los profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional son los Administradores de Empresas y Abogado, pues se alinean dentro de los requerimientos para desarrollar los componentes normativos para todos y cada uno de los elementos que integran una organización.

De lo expuesto se deduce que, la mayor incidencia de las necesidades de formación detectada por las instituciones para los psicólogos en el Ecuador en las diferentes áreas, requieren alcanzar las siguientes competencias: Dentro del área alternativa, analizar las necesidades que tiene el cliente; establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos; en el área de salud mental, realizar una evaluación a una personas mediante la observación del contexto, entrevista y test; en el área educativa, desarrollar un plan de intervención para conseguir objetivos; en el área educativa, para diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan y del conjunto de objetivos; y en el área empresarial, para proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

Finalmente, la cuarta pregunta relacionada mediante el levantamiento de información relacionada al índice de existencia de Psicólogos en la institución, se detectó que en el área Alterna, el 53% de los encuestados manifiestan que en la Sociedad Ecuatoriana, no existen suficientes psicólogos trabajando en los diferentes frentes sociales.

En el área de salud mental, el 85% de los encuestados manifiestan que tampoco existen psicólogos trabajando en los diferentes Servicios de asistencia hospitalaria; coincidentalmente, en el área educacional, el 50% de los encuestados señalan que en el área Educativa, igualmente no disponen de psicólogos trabajando en las diferentes procesos y etapas de formación de cada individuo. En el área empresarial, El 70% de los encuestados, manifiesta que en el área empresarial de la Policía Nacional no existen profesionales psicólogos. Es necesario fortalecer este ambito profesional en la Institución Policial con la finalidad de mejroar el desempeño laboral de los miembros policiales.

De lo expuesto, es necesario que la Sociedad Ecuatoriana, utilice como herramienta metodológica un fortalecimiento de su área psicológica en todas los ámbitos organizacionales, lo cual permitirá al país alcanzar un desarrollo social y profesional efectivo de su talento humano, para lo cual se deben fijar actividades de planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente, a la vez que facilita un medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos de progreso y desarrollo social.

Lo propuesto, significa que dentro de este contexto, la Policía Nacional debe conquistar y propender el alcance y mantenimiento de este tipo de competencias por parte de las personas en la Institución, trabajando eficientemente y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable, lo cual representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca involucrado con la misión institucional desde su proceso de selección y reclutamiento, para lo cual, es necesario superar el déficit resultante de asistencia psicológica que se evidencia existe en la Institución policial.

En la actualidad las técnicas de asistencia psicológica en los ámbitos educacional, clínica o empresarial, tienden a ser más subjetivas y más afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicosométricas y los exámenes médicos, para un eficiente desempeño profesional de los miembros policiales.

Para lograr que la Sociedad Ecuatoriana sea un ente productivo e integrador, con tendencia a alcanzar organizaciones de alto rendimiento, el papel y la función de la asistencia psicológica al talento humano profesional, debe propender a desarrollar plenamente los siguientes tópicos:

- a. Identificación y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el fortalecimiento del área psicológica en la Sociedad Ecuatoriana. Una vez identificadas, se ponen en marcha estrategias para desarrollar o adquirir las competencias claves y además monitorizar el progreso de sus avances.
- b. Desarrollo de talento Ejecutivo, pues el Recurso Humano de una organización altamente efectiva, es el responsable de los sistemas que identifican y desarrollan el personal con mayor potencial de ésta, preparándolo junto a los directivos presentes, para alcanzar los objetivos empresariales presentes y futuros, incluyendo la planificación de sucesiones.
- c. Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura de asistencia psicológica, los valores y los principios operativos comunes. Utilizando las sesiones de formación y desarrollo como vehículos de comunicación para desarrollar, implementar y sostener este principio.
- d. Desarrollo de modelos para la evaluación psicológica y retribución de los empleados, siendo trascendental que el Recursos Humanos de la organización, identifique los modelos empresariales dirigidos al fortalecimiento institucional.

## Conclusiones

- ❖ La mayor parte de encuestados considera como una prioridad fundamental la relacionada de disponer de psicólogos en el campo institucional y organizacional en la Sociedad Ecuatoriana, genera en el individuo un liderazgo transformacional y carismático, la cual impulsa un proceso de influenciar cambios importantes en las actitudes y suposiciones de los miembros de la organización y fomentar un compromiso para cambios importantes en los objetivos y estrategias de la organización.
- ❖ Es fundamental disponer de una asistencia psicológica en los Hospitales y demás Centros Hospitalarios del país, pues actualmente el desarrollo científico y tecnológico del área debe ir paralelamente con el respaldo psicológico para los pacientes en detemriandos casos, lo que incluso aborda el lado humano de la ciencia médica.
- ❖ En el área Educativa, la disponibilidad de asistencia profesional psicológica coadyuva a mejorar el rendimiento del personal y así lograr un efectivo desarrollo educativo en el proceso de formación académico estudiantil en sus diferentes etapas.
- ❖ Los profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional y organizacional que cumplen las competencias requeridas son los psicólogos organizacionales e industriales en el área alternativa; en el área de salud mental, psiquiatras, psicólogos y terapeutas vivenciales, en el área educacional, orientadores, consejeros y psicólogos; y en el área empresarial, Administradores de Empresas y Abogados.
- ❖ La mayor incidencia de las necesidades de formación detectada por las instituciones para los psicólogos en el Ecuador en las diferentes áreas, requieren alcanzar las siguientes competencias: Dentro del área alternativa, analizar las necesidades que tiene el cliente; establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos; en el área de salud mental, realizar una evaluación a una

personas mediante la observación del contexto, entrevista y test; en el área educativa, desarrollar un plan de intervención para conseguir objetivos; en el área educativa, para diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan y del conjunto de objetivos; y en el área empresarial, para proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.

- ❖ No existen suficientes Psicólogos en las diferentes áreas organizacionales de la Sociedad Ecuatoriana, siendo necesario cubrir las expectativas generadas en torno a los diferentes nichos laborales que existen.

## Recomendaciones.

- Se recomienda disponer de una asistencia psicológica especializada en todo ente organizacional, con el fin de mejorar la eficiencia laboral de sus integrantes, lo que conlleva a apreciar la importancia de que la Sociedad Ecuatoriana debe dar a este tipo de requerimientos sociales, pues es de notarse que no son factores exógenos al desarrollo social y económico del país.
- Es necesario desarrollar dentro del área de salud mental y hospitalaria, una cualidad humanista, indicada por la capacidad del grupo para funcionar en un nivel de desempeño mucho más alto y efectivo, aprovechando el talento de sus miembros, mediante la implementación de programas de asistencia psicológica que propenda a alcanzar un adecuado sistema de seguridad ocupacional y gestión de riesgo laboral, tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los integrantes de la organización, en el cumplimiento de sus correspondientes ocupaciones.
- Se debe considerar la asistencia psicológica en los procesos educativos como una herramienta metodológica para elevar una demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de estudio o de trabajo y en el desarrollo profesional y personal de cada individuo.
- Se debe reformar las mallas curriculares tendientes a alcanzar profesionales afines a un sistema de asistencia psicológica institucional y organizacional que cumplen las competencias requeridas como son los psicólogos organizacionales e industriales en el área alternativa; en el área de salud mental, psiquiatras, psicólogos y terapeutas vivenciales, en el área educacional, orientadores, consejeros y psicólogos; y en el área empresarial, Administradores de Empresas y Abogados.

- Impulsar una mayor incidencia de las necesidades de formación detectada por las instituciones para los psicólogos en el Ecuador en las diferentes áreas, requieren alcanzar las siguientes competencias: Dentro del área alternativa, analizar las necesidades que tiene el cliente; establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos; en el área de salud mental, realizar una evaluación a una personas mediante la observación del contexto, entrevista y test; en el área educativa, desarrollar un plan de intervención para conseguir objetivos; en el área educativa, para diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan y del conjunto de objetivos; y en el área empresarial, para proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.
- Fomentar una inserción social en el ámbito empresarial, organizacional, clínico, etc., para compensar una mayor presencia profesional de Psicólogos en las diferentes áreas organizacionales de la Sociedad Ecuatoriana, siendo necesario cubrir las expectativas generadas en torno a los diferentes nichos laborales que existen.

## Bibliografía.

- Araneda, D. & Calderón, C. Modelo de evaluación de competencias para la gestión de recursos humanos. Tesis para optar al título de Psicología, Escuela de Psicología, Universidad Diego Portales, Santiago de Chile, 2000.
- Barranco, Francisco Javier. Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide, 1993.
- Benavides Luis J. Gestión por Procesos Laborales. Editorial Latina Calidad, I. Edición, 1993
- Constitución Política del Ecuador 2008, Registro Oficial 17-10-2008
- Cruz Peggy & Vega Georgina; Gestión por Competencias; Chile, Ed. Limusa, 2002.
- Díaz de Castro Luis. Gestión y Control de Riesgos Laborales. Editorial Pearson Educación S.A, 2001
- Fernández I. & Baeza R. Aplicación de modelo de competencias: experiencias en algunas empresas Chilenas. Artículo de revista. Chile, 2001.
- Le Boterf, G. Enfoque de gestión por competencias. Conferencia dictada para ejecutivos de recursos humanos, Sala de Eventos Telefónica, Santiago de Chile, 1996.
- Manual de Derechos Humanos aplicados a la Función Policial; aprobado por el H. Consejo de Generales de la Policía Nacional mediante Resolución No. 2007-187-CSG-PN; Quito, Primera Edición, 2007
- Rodríguez, D. Gestión Organizacional. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2001.

- Velando M. La función de recursos humanos en la empresa”, en: Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra, La Pequeña y Mediana Empresa Promoción y Gestión, Vigo, 2007.
- Zúñiga Enrique Luis, Guía para la elaboración de Unidades de Competencia y Titulaciones; División de Estudios Ocupacionales, Bogotá, 2008.

**Anexos.**



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

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

### En un Área Alternativa

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

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

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

SI	
NO	

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

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

Otro (indique):

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

Otro (indique):

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

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

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

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

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

	0	1	2	3	4
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.					
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
<b>VALORACIÓN</b>					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

**Indique el título del profesional:**

---



---

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

Si	
No	

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

a. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

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

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



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

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

### En el área Educativa

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

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

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

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

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

Porque Si	
12. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
13. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
14. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
15. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
16. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
17. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
18. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>
19. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>
20. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>
21. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
22. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique): \_\_\_\_\_

Porque No	
12. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
13. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
14. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
15. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
16. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
17. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
18. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
19. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
20. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
21. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>

Otro (indique): \_\_\_\_\_

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

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

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
21. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
22. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
23. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
24. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
25. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
26. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
<b>DESARROLLO</b>					
27. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
28. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
29. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico .					
30. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
31. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4

32. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
33. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
34. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
35. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
<b>VALORACIÓN</b>					
36. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
37. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
38. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
39. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
40. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	

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

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

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

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



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

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

### En el área de Empresarial.

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

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

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

SI	
NO	

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

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

Otro (indique):

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

Otro (indique):

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

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

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
41. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
42. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
43. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
44. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
45. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
46. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
<b>DESARROLLO</b>					
47. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
48. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
49. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico .					
50. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
51. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4

52. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
53. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
54. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
55. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
<b>VALORACIÓN</b>					
56. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
57. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
58. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
59. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
60. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---



---

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

Si	
No	

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

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

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

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



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

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

### En el área de Salud Mental

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

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

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

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

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

Porque Si	
34. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
35. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
36. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
37. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
38. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
39. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
40. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>
41. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>
42. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>
43. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
44. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

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

Otro (indique):

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

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

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
61. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
62. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
63. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
64. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
65. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
66. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
<b>DESARROLLO</b>					
67. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
68. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
69. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
70. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
71. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4

72. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
73. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
74. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
75. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
<b>VALORACIÓN</b>					
76. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
77. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
78. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
79. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
80. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

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

**Otros (indique):**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Si	
No	

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

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

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

\_\_\_\_\_

# INSTITUCIONES EN EL AREA ALTERNA

POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. BOLIVAR No.11
POLICIA NACIONAL/CENTRO DE ADIEST. CANINO
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. IMBABURA NO.12
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. CANAR No. 15-RR.HH.
POLICIA NACIONAL/INSPECTORÍA
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. CARCHI No. 10
POLICIA NACIONAL/ESCOLTA CORTE CONSTITUCIONAL
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. NAPO No. 20
POLICIA NACIONAL/DIRECCIÓN NACIONAL DE COMUNICACIONES
POLICIA NACIONAL/DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL
POLICIA NACIONAL/DIRECCIÓN NACIONAL DE POLICIA COMUNITARIA-Analista RR.HH.
POLICIA NACIONAL/DIRECCIÓN NACIONAL DE POLICIA COMUNITARIA-RR.HH.
POLICIA NACIONAL/DIRECCIÓN NACIONAL DE POLICIA COMUNITARIA-Secretaría RR.HH.
POLICIA NACIONAL/DIRECCION NACIONAL DE NINOS Y ADOLESCENTES
POLICIA NACIONAL/DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN
POLICIA NACIONAL/DIRECCIÓN NACIONAL DE SALUD
POLICIA NACIONAL/ESCUELA DE ESPECIALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE OFICIALES
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROVINCIAL EL ORO No. 3-Jefatura RR.HH.
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROVINCIAL EL ORO No. 3-Secretaría RR.HH.
POLICIA NACIONAL/ESCUELA DE ESTADO MAYOR
POLICIA NACIONAL/ESCUELA RAFAEL GARCÍA-Jefatura RR.HH.
POLICIA NACIONAL/ESCUELA RAFAEL GARCÍA-Secretaría RR.HH.
POLICIA NACIONAL/DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROVINCIAL DE GALÁPAGOS No. 19
POLICIA NACIONAL/GRUPO ESPECIAL MOVIL ANTINARCÓTICOS-Arosemena Tola
POLICIA NACIONAL/GRUPO ESPECIAL MOVIL ANTINARCÓTICOS-Baeza
POLICÍA NACIONAL/GRUPO DE INTERVENCIÓN Y RESCATE MANABÍ
POLICÍA NACIONAL/GRUPO DE OPERACIONES ESPECIALES
POLICIA NACIONAL/GRUPO DE TRÁNSITO
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. GUAYAS No. 2

# INSTITUCIONES EN EL AREA DE SALUD MENTAL

POLICIA NACIONAL/HOSPITAL QUITO No. 1
POLICIA NACIONAL/HOSPITAL GUAYAS No. 2
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD SEGURO POLICIAL
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD REGIMIENTO QUITO
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD UNIDAD VIGILANCIA NORTE
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD UNIDAD VIGILANCIA SUR
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD COMANDO PROV. CARCHI No. 10
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD COMANDO PROV. MORONA SANTIAGO No. 17
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD COMANDO PROVINCIAL MANABÍ No. 4
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD COMANDO PROV. LOJA No. 7
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD COMANDO PROV. GALÁPAGOS No. 19
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD COMANDO PROV. IMBABURA No. 12
POLICIA NACIONAL/SUBCENTRO DE SALUD COMANDO PROV. EL ORO No. 3

# INSTITUCIONES EN EL AREA EDUCACIONAL

ESCUELA DE ESPECIALIZACION Y PERFECCIONAMIENTO PARA OFICIALES DE LA PN
ESCUELA DE FORMACIÓN DE POICÍAS DE ALAUSÍ
ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍAS DE BAÑOS
ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍA CP-12/IBARRA
ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍA GUAYAQUIL
ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍA JOSÉ EMILIO CASTILLO SOLÍS
ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍA RAFAEL GARCÍA
ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍAS SÓCRATES ARBOLEDA
ESCUELA SUPERIOR DE POLICÍA GRAL. ALBERTO ENRIQUEZ GALLO
ESCUELA DE ESTADO MAYOR DE LA POLICIA NACIONAL

# INSTITUIONES EN EL AREA EMPRESARIAL

POLICÍA NACIONAL/COMANDO PROV. AZUAY No. 6
POLICIANACIONAL/COMANDO RPOV. AZOGUES No.15
POLICIA NACIONAL/COMANDO CANTONAL PEDRO VICENTE MALDONADO
POLICIA NACIONAL/COMANDO CANTONAL MEJÍA
POLICIA NACIONAL/COMANDO CANTONAL PEDRO MONCAYO
POLICIA NACIONAL/COMANDO CANTONAL PUERTO QUITO
POLICIA NACIONAL/COMANDO CANTONAL RUMIÑAHUI
POLICIA NACIONAL/COMANDO CANTONAL CAYAMBE
POLICIA NACIONAL/COMANDO CANTONAL LOS BANCOS
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. PICHINCHA No.1-ASUNTOS INTERNOS
POLICIA NACIONAL/DIR. NAC. DE POL. ESPECIALIZADA EN NINOS Y ADOLESC.
POLICIA NACIONAL/DIRECCIÓN NACIONAL DE SALUD
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. EL ORO No. 3
POLICIA NACIONAL/UNIDAD DE VIGILANCIA CENTRO OCCIDENTE
POLICIA NACIONAL/UNIDAD DE VIGILANCIA MARISCAL
POLICIA NACIONAL/PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE GUAYAS
POLICIA NACIONAL/UNIDAD DE INV. DE DELITOS ENERGÉTICOS E HIDROCAR.
POLICIA NACIONAL/COMANDO RPOV. TEUNGURAHUA No.9
POLICIA NACIONAL/SERVICIO AEROPOLICIAL
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. SANTA ELENA No. 24
POLICIA NACIONAL/UNIDAD DE VIGILNACIA QUITUMBE
POLICIA NACIONAL/OILICIA JUDICIAL DE PICHINCHA
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV.MORONA SANTIAGO
POLICIA NACIONAL/COMANDO PROV. LOJA No. 7
POLICIA NACIONAL/JEFATURA PROV. ANTINARCÓTICOS
POLICIA NACIONAL/CUARTO DISTRITO
POLICIA NACIONAL/COMANDO DEL TERCER DISTRITO



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	HOSPITAL QUITO N.- 1
FECHA	30 DE JUNIO 2011
CIUDAD	QUITO
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO	RR. HH.
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	386
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( ) Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

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

Otro (indique):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Otro (indique):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

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

PSICOLOGÍA CLÍNICA DIRIGIDA A PACIENTES EN DIFERENTES ÁREAS

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

PSICOLOGÍA CLÍNICA

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

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

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

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

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	X
No	

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

- a. Cuantos (indique un número): 2
- b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

PSIQUIATRIA Y PSICOLOGIA CLINICA

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUB CENTRO SEGURO POLICIAL	
FECHA	05 DE JULIO DEL 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	78	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
12. Es fundamental para la institución	X
13. Mejora el rendimiento del personal	
14. Posee áreas dedicadas a la psicología	
15. Es disposición de la ley	
16. Ayuda a mantener la salud mental	
17. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. Permite solucionar conflictos	X
19. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
20. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
21. Buenas Experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
12. No es fundamental para la institución	
13. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
14. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
15. No es disposición de la ley	
16. No ayuda a mantener la salud mental	
17. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. No ayuda a solucionar los conflictos	
19. No aporta en la toma de decisiones	
20. No existe medios económicos para su contratación	
21. Malas experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

---



---

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

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

PSICOLOGIA CLÍNICA

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

ASISTENCIA AL PERSONAL

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

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

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

27. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
28. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
29. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.		X			
30. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
31. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
32. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.		X			
33. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
34. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
35. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		X			
<b>VALORACIÓN</b>					
36. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
37. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.		X			
38. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
39. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.		X			
40. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			X		

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

1. Psiquiatras	<input type="checkbox"/>
2. Terapeutas Vivenciales	<input type="checkbox"/>
3. Médicos	<input type="checkbox"/>
4. Enfermeras	<input type="checkbox"/>
5. Psicólogos	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Otros	<input type="checkbox"/>

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

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

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

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

***EXCEPTO EL HOSPITAL GUAYAS***

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	HOSPITAL GUAYAS N.-2	
FECHA	30 DE JUNIO	
CIUDAD	GUAYAQUIL	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	405	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

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

Otro (indique):

CONVENIOS

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

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

SALUD MENTAL

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

PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

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

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

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

47. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
48. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
49. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
50. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
51. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			X		
52. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
53. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
54. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
55. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
56. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
57. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
58. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
59. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
60. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	X
No	

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

**e. Cuantos (indique un número): 3**

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

PSICOLOGIA CLINICA

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUB CENTRO U.V.S.	
FECHA	05 DE JULIO 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	32	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
34. Es fundamental para la institución	X
35. Mejora el rendimiento del personal	
36. Posee áreas dedicadas a la psicología	
37. Es disposición de la ley	X
38. Ayuda a mantener la salud mental	
39. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
40. Permite solucionar conflictos	
41. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
42. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
43. Buenas Experiencias anteriores	
44. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
34. No es fundamental para la institución	
35. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
36. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
37. No es disposición de la ley	
38. No ayuda a mantener la salud mental	
39. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
40. No ayuda a solucionar los conflictos	
41. No aporta en la toma de decisiones	
42. No existe medios económicos para su contratación	
43. Malas experiencias anteriores	
44. Otro	

Otro (indique):

---



---

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

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

SALUD MENTAL

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

ASISTENCIA AL PERSONAL

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

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

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

67. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
68. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
69. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
70. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
71. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			X		
72. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
73. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
74. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
75. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
76. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
77. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
78. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
79. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
80. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

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

1. Psiquiatras	<input type="checkbox"/>
2. Terapeutas Vivenciales	<input type="checkbox"/>
3. Médicos	<input type="checkbox"/>
4. Enfermeras	<input type="checkbox"/>
5. Psicólogos	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Otros	<input type="checkbox"/>

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

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

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

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

---

---

---

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUBCENTRO LOJA N.-7	
FECHA	25 DE JULIO DEL 2011	
CIUDAD	LOJA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	6	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
45. Es fundamental para la institución	
46. Mejora el rendimiento del personal	X
47. Posee áreas dedicadas a la psicología	
48. Es disposición de la ley	
49. Ayuda a mantener la salud mental	X
50. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. Permite solucionar conflictos	
52. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
53. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
54. Buenas Experiencias anteriores	
55. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
45. No es fundamental para la institución	
46. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
47. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
48. No es disposición de la ley	
49. No ayuda a mantener la salud mental	
50. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. No ayuda a solucionar los conflictos	
52. No aporta en la toma de decisiones	
53. No existe medios económicos para su contratación	
54. Malas experiencias anteriores	
55. Otro	

Otro (indique):

---



---

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

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

TODOS

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

PREVENCIÓN

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

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

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

87. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
88. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
89. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
90. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
91. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
92. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
93. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
94. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
95. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
96. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
97. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
98. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
99. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
100. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

---

---

---

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUBCENTRO REGIMIENTO QUITO	
FECHA	05 DE JULIO 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	13	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
56. Es fundamental para la institución	X
57. Mejora el rendimiento del personal	X
58. Posee áreas dedicadas a la psicología	
59. Es disposición de la ley	
60. Ayuda a mantener la salud mental	X
61. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
62. Permite solucionar conflictos	X
63. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
64. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
65. Buenas Experiencias anteriores	X
66. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Porque No	
56. No es fundamental para la institución	
57. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
58. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
59. No es disposición de la ley	
60. No ayuda a mantener la salud mental	
61. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
62. No ayuda a solucionar los conflictos	
63. No aporta en la toma de decisiones	
64. No existe medios económicos para su contratación	
65. Malas experiencias anteriores	
66. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

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

PSICOLOGIA CLINICA

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

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

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

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

107. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
108. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
109. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
110. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
111. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			X		
112. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
113. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
114. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
115. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
116. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
117. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			X		
118. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			X		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
119. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			X		
120. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo			X		

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

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	X

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

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

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

---



---



---

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUBCENTRO U. VIGILANCIA NORTE	
FECHA	28 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	22	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
67. Es fundamental para la institución	X
68. Mejora el rendimiento del personal	X
69. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
70. Es disposición de la ley	X
71. Ayuda a mantener la salud mental	X
72. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
73. Permite solucionar conflictos	X
74. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
75. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
76. Buenas Experiencias anteriores	
77. Otro	

Otro (indique):

---

---

Porque No	
67. No es fundamental para la institución	
68. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
69. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
70. No es disposición de la ley	
71. No ayuda a mantener la salud mental	
72. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
73. No ayuda a solucionar los conflictos	
74. No aporta en la toma de decisiones	
75. No existe medios económicos para su contratación	
76. Malas experiencias anteriores	
77. Otro	

Otro (indique):

---

---

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

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

SEGURIDAD OCUPACIONAL

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

CAPACITACIÓN

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

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

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

127. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
128. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
129. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
130. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
131. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			X		
132. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
133. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
134. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
135. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
136. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
137. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
138. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
139. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
140. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el		X			

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

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	X

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

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

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

---



---



---

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUBCENTRO DE SALUD EL ORO N.-3	
FECHA	30 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	MACHALA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	07	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
78. Es fundamental para la institución	
79. Mejora el rendimiento del personal	
80. Posee áreas dedicadas a la psicología	
81. Es disposición de la ley	
82. Ayuda a mantener la salud mental	
83. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
84. Permite solucionar conflictos	
85. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
86. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
87. Buenas Experiencias anteriores	
88. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
78. No es fundamental para la institución	
79. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
80. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
81. No es disposición de la ley	
82. No ayuda a mantener la salud mental	
83. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
84. No ayuda a solucionar los conflictos	
85. No aporta en la toma de decisiones	
86. No existe medios económicos para su contratación	
87. Malas experiencias anteriores	
88. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

SEGURIDAD OCUPACIONAL Y PSICOLOGIA CLÍNICA

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

ASISTENCIA AL PERSONAL

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

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

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

147. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
148. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
149. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
150. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
151. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
152. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
153. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
154. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
155. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
156. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
157. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
158. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
159. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
160. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

**o. Cuantos (indique un número): NO**

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

---

---

---

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUBCENTRO COMANDO PROVINCIAL CARCHI N.- 10	
FECHA	25 DE JULIO DEL 2011	
CIUDAD	TULCAN	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	8	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
89. Es fundamental para la institución	X
90. Mejora el rendimiento del personal	X
91. Posee áreas dedicadas a la psicología	
92. Es disposición de la ley	
93. Ayuda a mantener la salud mental	
94. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
95. Permite solucionar conflictos	X
96. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
97. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
98. Buenas Experiencias anteriores	
99. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
89. No es fundamental para la institución	
90. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
91. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
92. No es disposición de la ley	
93. No ayuda a mantener la salud mental	
94. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
95. No ayuda a solucionar los conflictos	
96. No aporta en la toma de decisiones	
97. No existe medios económicos para su contratación	
98. Malas experiencias anteriores	
99. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

SALUD MENTAL, PSICOLOGIA CLÍNICA

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

PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

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

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

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

167. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
168. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
169. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
170. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
171. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
172. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
173. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
174. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
175. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
176. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
177. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
178. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
179. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
180. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo				X	

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

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	X

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

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

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

---



---



---

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUBCENTRO MORONA SANTIAGO N.-17	
FECHA	02 DE JULIO DEL 2011	
CIUDAD	MACAS	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	4	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
100. Es fundamental para la institución	X
101. Mejora el rendimiento del personal	
102. Posee áreas dedicadas a la psicología	
103. Es disposición de la ley	
104. Ayuda a mantener la salud mental	
105. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
106. Permite solucionar conflictos	X
107. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
108. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
109. Buenas Experiencias anteriores	
110. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
100. No es fundamental para la institución	
101. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
102. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
103. No es disposición de la ley	
104. No ayuda a mantener la salud mental	
105. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
106. No ayuda a solucionar los conflictos	
107. No aporta en la toma de decisiones	
108. No existe medios económicos para su contratación	
109. Malas experiencias anteriores	
110. Otro	

Otro (indique):

---



---

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

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

TODOS

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

PREVENCIÓN

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

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

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

187. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
188. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
189. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
190. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
INTERVENCIÓN					
191. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
192. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
193. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
194. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
195. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
VALORACIÓN					
196. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
197. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
198. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
COMUNICACIÓN					
199. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
200. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

---

---

---

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUBCENTRO MANABI N.-4	
FECHA	07 DE JULIO DEL 2011	
CIUDAD	MANTA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	12	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
111. Es fundamental para la institución	X
112. Mejora el rendimiento del personal	X
113. Posee áreas dedicadas a la psicología	
114. Es disposición de la ley	
115. Ayuda a mantener la salud mental	X
116. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
117. Permite solucionar conflictos	X
118. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
119. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
120. Buenas Experiencias anteriores	
121. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
111. No es fundamental para la institución	
112. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
113. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
114. No es disposición de la ley	
115. No ayuda a mantener la salud mental	
116. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
117. No ayuda a solucionar los conflictos	
118. No aporta en la toma de decisiones	
119. No existe medios económicos para su contratación	
120. Malas experiencias anteriores	
121. Otro	

Otro (indique):

---



---

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

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

TODOS

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

ASISTENCIA AL PERSONAL

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
201. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
202. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>					
203. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
204. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
205. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
206. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
207. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos					X

necesarios.					
208. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
209. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
210. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
211. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
212. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
213. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
214. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
215. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
216. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
217. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
218. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
219. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
220. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUBCENTRO DE SALUD C.P. IMBABURA N.-12	
FECHA	27 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	IBARRA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	05	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
122. Es fundamental para la institución	X
123. Mejora el rendimiento del personal	
124. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
125. Es disposición de la ley	X
126. Ayuda a mantener la salud mental	X
127. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
128. Permite solucionar conflictos	X
129. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
130. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
131. Buenas Experiencias anteriores	X
132. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
122. No es fundamental para la institución	
123. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
124. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
125. No es disposición de la ley	
126. No ayuda a mantener la salud mental	
127. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
128. No ayuda a solucionar los conflictos	
129. No aporta en la toma de decisiones	
130. No existe medios económicos para su contratación	
131. Malas experiencias anteriores	
132. Otro	

Otro (indique):

---



---

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

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

TODOS

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

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

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

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

227. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
228. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
229. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
230. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
INTERVENCIÓN					
231. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
232. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
233. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
234. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
235. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
VALORACIÓN					
236. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
237. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
238. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
COMUNICACIÓN					
239. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
240. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

### En el área de Salud Mental

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

INSTITUCIÓN	SUBCENTRO COMANDO PROVINCIA GALAPAGOS N.-19	
FECHA	08 DE JULIO DEL 2011	
CIUDAD	SAN CRISTOBAL	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	3	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
133. Es fundamental para la institución	
134. Mejora el rendimiento del personal	X
135. Posee áreas dedicadas a la psicología	
136. Es disposición de la ley	
137. Ayuda a mantener la salud mental	
138. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
139. Permite solucionar conflictos	
140. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
141. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
142. Buenas Experiencias anteriores	
143. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
133. No es fundamental para la institución	
134. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
135. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
136. No es disposición de la ley	
137. No ayuda a mantener la salud mental	
138. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
139. No ayuda a solucionar los conflictos	
140. No aporta en la toma de decisiones	
141. No existe medios económicos para su contratación	
142. Malas experiencias anteriores	
143. Otro	

Otro (indique):

---



---

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

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

SALUD MENTAL

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

ASISTENCIA AL PERSONAL

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

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

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

247. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
248. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
249. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
250. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
251. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
252. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
253. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
254. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
255. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
256. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
257. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
258. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			X		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
259. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
260. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

### En el área Educativa

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

INSTITUCIÓN	Escuela de Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales De la Policía Nacional	
FECHA	27 de junio de 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Subdirector de la Escuela/ Oficial P1	
DEPARTAMENTO	Jefatura de Estudios	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	20	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	385	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

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

Otro (indique):

---



---

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

Otro (indique):

---



---

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

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

Se la ubicaría en el área de la Jefatura de Estudios

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

1. Brindar atención psicológica educativa al personal policial, civil y cursantes de la Escuela (así como familiares).
2. Elaborar o digitar pruebas de personalidad e inteligencia.
3. Receptar los exámenes psicotécnicos a los Oficiales Subalternos en su calidad de aspirantes a los diferentes cursos.
4. Entregar resultados a través de informes a la Subdirección de la Escuela.
5. Elevar fichas psicoacadémicas de seguimiento individual sobre el rendimiento educativo de los cursantes de la Escuela.
6. Coordinar con la Dirección Nacional de Salud, la atención y la aplicación de medidas psicoterapéuticas en caso de desajustes psíquicos menores al personal policial, civil y cursantes.
7. Establecer programas psicoacadémicos en beneficio de los diferentes estamentos de la escuela.
8. Otras actividades que dentro de su campo de especialización, dispusieren los niveles Directivos de la Escuela.

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

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

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

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

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	X
No	

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

**a. Cuantos (indique un número):   1**

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

En el Departamento Psicológico

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



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

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

### En el área Educativa

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

INSTITUCIÓN	Escuela de Formación de Policías “Alausí”	
FECHA	27 de Junio del 2011	
CIUDAD	Alausí	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN		
DEPARTAMENTO		
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	29	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	78	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
12. Es fundamental para la institución	
13. Mejora el rendimiento del personal	
14. Posee áreas dedicadas a la psicología	
15. Es disposición de la ley	
16. Ayuda a mantener la salud mental	
17. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. Permite solucionar conflictos	
19. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
20. <u>Ayuda en la intervención psicopedagógica</u>	X
21. Buenas Experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

Porque No	
12. No es fundamental para la institución	
13. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
14. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
15. No es disposición de la ley	
16. No ayuda a mantener la salud mental	
17. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. No ayuda a solucionar los conflictos	
19. No aporta en la toma de decisiones	
20. No existe medios económicos para su contratación	
21. Malas experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

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

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

Área Pedagógica

Área Clínica

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

En el área pedagógica lo que se refiere a docente de dicha materia

En el área clínica con la finalidad de ayudar a resolver problemas del personal policial.

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
21. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			X		
22. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
23. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
24. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
25. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
26. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
27. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
28. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
29. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X

30. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
31. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
32. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
33. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
34. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
35. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
36. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
37. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
38. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
39. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
40. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	X

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

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

---

---

---

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



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

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

**En el área Educativa**

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

INSTITUCIÓN	Escuela de Formación de Policías "Alausí"	
FECHA	27 de Junio del 2011	
CIUDAD	Alausí	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN		
DEPARTAMENTO		
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	29	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	78	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública (X)

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

SI	X
NO	

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

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

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

Otro (indique):

Otro (indique):

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

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o nec**

Área Pedagógica

Área Clínica

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

En el área pedagógica lo que se refiere a docente de dicha materia

En el área clínica con la finalidad de ayudar a resolver problemas del personal policial.

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

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario

3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
41. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
42. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
43. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
44. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
45. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
46. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
47. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
48. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
49. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
50. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
51. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
52. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
53. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
54. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
55. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
56. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	

57. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
58. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
59. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
60. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	X

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

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

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

---



---



---

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



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

**En el área Educativa**

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

INSTITUCIÓN	ES. FORM. DE POLICIAS BANOS	
FECHA	28-06-2011	
CIUDAD	BANOS	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	OFICIAL P1	
DEPARTAMENTO	RRHH	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	23	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	<b>78</b>	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( <b>x</b> )

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

SI	<b>X</b>
NO	

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

<b>Porque Si</b>	
34. Es fundamental para la institución	
35. Mejora el rendimiento del personal	<b>X</b>
36. Posee áreas dedicadas a la psicología	
37. Es disposición de la ley	
38. Ayuda a mantener la salud mental	<b>X</b>
39. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
40. Permite solucionar conflictos	<b>X</b>
41. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
42. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<b>X</b>
43. Buenas Experiencias anteriores	
44. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<b>Porque No</b>	
34. No es fundamental para la institución	
35. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
36. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
37. No es disposición de la ley	
38. No ayuda a mantener la salud mental	
39. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
40. No ayuda a solucionar los conflictos	
41. No aporta en la toma de decisiones	
42. No existe medios económicos para su contratación	
43. Malas experiencias anteriores	
44. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

En el área pedagógica

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

Como orientador buscando el bienestar de los estudiantes

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

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

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

67. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
68. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
69. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
70. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
71. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
72. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
73. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
74. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
75. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
76. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
77. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
78. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
79. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
80. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

### En el área Educativa

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

INSTITUCIÓN	CURSO DE POLICIAS CP-12 IBARRA	
FECHA	27 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	IBARRA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	RECURSOS HUMANOS P-1	
DEPARTAMENTO		
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	101	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	84 ASPIRANTES	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
45. Es fundamental para la institución	X
46. Mejora el rendimiento del personal	X
47. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
48. Es disposición de la ley	
49. Ayuda a mantener la salud mental	X
50. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. Permite solucionar conflictos	X
52. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
53. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
54. Buenas Experiencias anteriores	X
55. Otro	

Otro (indique):

Por qué el perfil profesional requiere de una asistencia y acompañamiento profesional

Porque No	
45. No es fundamental para la institución	
46. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
47. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
48. No es disposición de la ley	
49. No ayuda a mantener la salud mental	
50. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. No ayuda a solucionar los conflictos	
52. No aporta en la toma de decisiones	
53. No existe medios económicos para su contratación	
54. Malas experiencias anteriores	
55. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

En todas las áreas se requiere de un profesional especializado en esta área por cuanto en el sistema actual lleno de violencia, egoísmo, competencia no se maneja adecuadamente nuestro comportamiento individual y policial

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

- Asesorar
- Orientador que brinda asistencia y acompañamiento
- Apoyo a la selección de individuos idóneos

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

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

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

DESARROLLO					
87. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
88. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
89. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
90. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
INTERVENCIÓN					
91. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
92. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
93. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
94. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.		X			
95. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		X			
VALORACIÓN					
96. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
97. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
98. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
COMUNICACIÓN					
99. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
100. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

### En el área Educativa

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

INSTITUCIÓN	ESCUELA GUAYAQUIL	
FECHA	28 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	GUAYAQUIL	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	ASESOR EN PSICOLOGIA	
DEPARTAMENTO	JEFATURA DE ESTUDIOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	54	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	186	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública (X)

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
56. Es fundamental para la institución	
57. Mejora el rendimiento del personal	X
58. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
59. Es disposición de la ley	X
60. Ayuda a mantener la salud mental	X
61. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
62. Permite solucionar conflictos	
63. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
64. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
65. Buenas Experiencias anteriores	
66. Otro	

Otro (indique):

Porque No	
56. No es fundamental para la institución	
57. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
58. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
59. No es disposición de la ley	
60. No ayuda a mantener la salud mental	
61. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
62. No ayuda a solucionar los conflictos	
63. No aporta en la toma de decisiones	
64. No existe medios económicos para su contratación	
65. Malas experiencias anteriores	
66. Otro	

Otro (indique):

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

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

JEFATURA DE ESTUDIOS

---



---



---

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

ASESOR PSICOLOGICO

---



---



---

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

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

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

107. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
108. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
109. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
110. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
111. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
112. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
113. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
114. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
115. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
116. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
117. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
118. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
119. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
120. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

PSICOLOGO EDUCATIVO

---

---

---

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

Si	
No	X

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

**i. Cuantos (indique un número):** 1

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

ASESOR PSICOLOGICO

---

---

---

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



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

**En el área Educativa**

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

INSTITUCIÓN	ESC. JOSÉ E. CASTILLO SOLIS - TAMBILLO	
FECHA	27 DE JUNIO DE 2011	
CIUDAD	TAMBILLO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIO P-1	
DEPARTAMENTO	RECURSO HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	41	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	211	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

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

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

EN EL DEPARTAMENTO MÉDICO

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

ATENCIÓN AL PERSONAL POLICIAL, CIVIL Y DE ALUMNOS\_

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

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

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

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

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

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

Otros (indique):

---

---

---

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

Si	X
No	

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

- Cuantos (indique un número): 1
- Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

DEPARTAMENTO MÉDICO

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



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

**En el área Educativa**

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

INSTITUCIÓN	EFP-GRAL.R.G.A.
FECHA	26 DE JUNIO DEL 2011
CIUDAD	CANTON CHIMBO
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	OFICIAL P-1
DEPARTAMENTO	RR.HH
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	35
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	96
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( ) Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
67. Es fundamental para la institución	X
68. Mejora el rendimiento del personal	X
69. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
70. Es disposición de la ley	X
71. Ayuda a mantener la salud mental	X
72. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
73. Permite solucionar conflictos	X
74. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
75. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
76. Buenas Experiencias anteriores	X
77. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
67. ]	
68. ]	
69. ]	
70. ]	
71. ]	
72. ]	
73. ]	
74. ]	
75. No existe medios económicos para su contratación	
76. Malas experiencias anteriores	
77. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

AREA EDUCATIVA

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

RECEPCIÓN DE TEST EN CASOS DE QUE EXISTAN PROBLEMAS DE ASIMILACIÓN Y APRENDIZAJE.

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
121. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
122. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>					
123. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
124. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
125. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
126. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
127. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
128. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
129. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad,				X	

validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
130. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
131. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
132. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
133. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
134. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
135. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
136. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
137. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
138. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
139. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
140. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	X
No	

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

**k. Cuantos (indique un número): 1**

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

AREA EDUCATIVA

---

---

---

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



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

### En el área Educativa

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

INSTITUCIÓN	POLICÍA NACIONAL “ESCUELA LAS PEÑAS”	
FECHA	27 DE JUNIO 2011	
CIUDAD	BABAHOYO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIO RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	31 SRES. OFICIALES, CLASES Y POLICIAS.	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	207 ASPIRANTES A POLICIAS	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
78. Es fundamental para la institución	X
79. Mejora el rendimiento del personal	X
80. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
81. Es disposición de la ley	
82. Ayuda a mantener la salud mental	X
83. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
84. Permite solucionar conflictos	X
85. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
86. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
87. Buenas Experiencias anteriores	
88. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
78. No es fundamental para la institución	
79. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
80. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
81. No es disposición de la ley	
82. No ayuda a mantener la salud mental	
83. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
84. No ayuda a solucionar los conflictos	
85. No aporta en la toma de decisiones	
86. No existe medios económicos para su contratación	
87. Malas experiencias anteriores	
88. Otro	

Otro (indique):

---



---

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

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

Un Psicólogo para el Área Educativa

---



---

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

Orientación y dictar clases de Psicología Educativa según consta en la Malla Curricular

---



---

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

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

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

147. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
148. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
149. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
150. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
151. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
152. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
153. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
154. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
155. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
156. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
157. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
158. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
159. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
160. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	27 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	CUENCA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIO DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO		
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	1206	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

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

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
1. No es necesario	
2. No tiene presupuesto	
3. Ley de la institución	
4. No tiene personal	
5. No tiene recursos	
6. No tiene espacio	
7. No tiene tiempo	
8. No tiene interés	
9. No existe medios económicos para su contratación	
10. Malas experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

SE NECESITARIA EN EL AREA OPERATIVA Y POLICIA COMUNITARIA,

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

TANTO COMO AYUDA AL PERSONAL OPERATIVO Y A LA COMUNIDAD Y ASI PODER BRINDAR UN MEJOR SERVICIO A LA COMUNIDAD.

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

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

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

facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
<b>INTERVENCIÓN</b>					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
		X			
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.		X			
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.	X				
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.		X			
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.	X				
<b>VALORACIÓN</b>					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.		X			
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.		X			
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			X		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			X		

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	X
No	

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

**a. Cuantos (indique un número): 1**

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

DISPENSARIO MEDICO DEL COMANDO DE POLICIA AZUAY No. 6

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



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	PP.NN. CP15	
FECHA	27-6-11	
CIUDAD	AZOGUES	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE TALENTO HUMANO (ACC.)	
DEPARTAMENTO	TALENTO HUMANO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	489	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( <b>x</b> )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
12. Es fundamental para la institución	x
13. Mejora el rendimiento del personal	x
14. Posee áreas dedicadas a la psicología	
15. Es disposición de la ley	
16. Ayuda a mantener la salud mental	x
17. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	x
18. Permite solucionar conflictos	x
19. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
20. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
21. Buenas Experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
12. No es fundamental para la institución	
13. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
14. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
15. No es disposición de la ley	
16. No ayuda a mantener la salud mental	
17. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. No ayuda a solucionar los conflictos	
19. No aporta en la toma de decisiones	
20. No existe medios económicos para su contratación	
21. Malas experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

BIENESTAR SOCIAL

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

CONFLICTOS FAMILIARES

INESTABILIDAD EN LA PLAZA DE TRABAJO

PROBLEMAS DE ALCOHOLISMO

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
21. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				x	
22. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				x	
<b>EVALUACIÓN</b>					
23. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				x	
24. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				x	
25. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				x	
26. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				x	
<b>DESARROLLO</b>					
27. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				x	
28. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				x	

29. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				x	
30. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				x	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
31. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				x	
32. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				x	
33. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				x	
34. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				x	
35. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				x	
<b>VALORACIÓN</b>					
36. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					x
37. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					x
38. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					x
<b>COMUNICACIÓN</b>					
39. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				x	
40. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				x	

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	x

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

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

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

---

---

---

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	Policía Nacional del Ecuador	
FECHA	27 de junio del 2011	
CIUDAD	Cantón Pedro Vicente Maldonado	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Secretario P1	
DEPARTAMENTO	Talento Humano	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	39	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Privada ( )

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

SI	X
NO	

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

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

Otro (indique):

Ayuda a resolver los conflictos generados por el trabajo y también los conflictos familiares que se presentan comúnmente.

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

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

En el área de Personal, para que este en contacto directo con el grupo que laboramos en ésta unidad y así conozca las fortalezas y debilidades de cada persona para poder ayudarnos a mejorar cada día.

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

Análisis del personal de acuerdo a su servicio y lugar de trabajo, para optimizar la calidad de vida del personal y mejorar el servicio a la comunidad.

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

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

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

47. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
48. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
49. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
50. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
51. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
52. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
53. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
54. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
55. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
56. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.		X			
57. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.		X			
58. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.		X			
<b>COMUNICACIÓN</b>					
59. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			X		
60. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.		X			

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

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

**Otros (indique):**

Analista de recursos humanos

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	POLICÍA NACIONAL	
FECHA	28 de junio de 2011	
CIUDAD	MACHACHI	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	OFICIAL	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	109	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
34. Es fundamental para la institución	X
35. Mejora el rendimiento del personal	X
36. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
37. Es disposición de la ley	X
38. Ayuda a mantener la salud mental	X
39. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
40. Permite solucionar conflictos	X
41. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
42. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
43. Buenas Experiencias anteriores	X
44. Otro	X

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
34. No es fundamental para la institución	
35. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
36. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
37. No es disposición de la ley	
38. No ayuda a mantener la salud mental	
39. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
40. No ayuda a solucionar los conflictos	
41. No aporta en la toma de decisiones	
42. No existe medios económicos para su contratación	
43. Malas experiencias anteriores	
44. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

Para mi forma de pensar esta área es de vital importancia para todo el personal que labora en la Institución.

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

La de guiar en sus actos tanto profesionales como personales.

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
61. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					x
62. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				x	
<b>EVALUACIÓN</b>					
63. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			x		
64. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			x		
65. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			x		
66. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			x		
<b>DESARROLLO</b>					
67. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			x		
68. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			x		
69. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento			x		

diagnóstico.					
70. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			x		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
71. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
72. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				x	
73. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				x	
74. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				x	
75. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				x	
<b>VALORACIÓN</b>					
76. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			x		
77. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			x		
78. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			x		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
79. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			x		
80. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			x		

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	x

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

g. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

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

---

---

---

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



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	POLICÍA NACIONAL – COMANDO MEJIA	
FECHA	28-JUNIO- 2011	
CIUDAD	MACHACHI	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIA	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	109	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
45. Es fundamental para la institución	
46. Mejora el rendimiento del personal	X
47. Posee áreas dedicadas a la psicología	
48. Es disposición de la ley	
49. Ayuda a mantener la salud mental	
50. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. Permite solucionar conflictos	X
52. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
53. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
54. Buenas Experiencias anteriores	
55. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
45. No es fundamental para la institución	
46. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
47. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
48. No es disposición de la ley	
49. No ayuda a mantener la salud mental	
50. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. No ayuda a solucionar los conflictos	
52. No aporta en la toma de decisiones	
53. No existe medios económicos para su contratación	
54. Malas experiencias anteriores	
55. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

RECURSOS HUMANOS

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

PSICOLOGO

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
81. Analizar las necesidades que tiene el cliente.		X			
82. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
83. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
84. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
85. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
86. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
87. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.		X			
88. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.		X			
89. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.		X			

90. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
91. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			X		
92. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
93. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.		X			
94. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
95. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		X			
<b>VALORACIÓN</b>					
96. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.		X			
97. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.		X			
98. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			X		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
99. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.		X			
100. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.		X			

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	X

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

i. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

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

---

---

---

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



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	COMANDO CANTONAL PEDRO MONCAYO
FECHA	28 DE JUNIO DEL 2011
CIUDAD	TABACUNDO
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	<b>SECRETARIA P1</b>
DEPARTAMENTO	ADMINISTRATIVO
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	45
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )   Pública ( <b>X</b> )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
56. Es fundamental para la institución	
57. Mejora el rendimiento del personal	X
58. Posee áreas dedicadas a la psicología	
59. Es disposición de la ley	
60. Ayuda a mantener la salud mental	X
61. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
62. Permite solucionar conflictos	X
63. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
64. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
65. Buenas Experiencias anteriores	
66. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
56. No es fundamental para la institución	
57. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
58. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
59. No es disposición de la ley	
60. No ayuda a mantener la salud mental	
61. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
62. No ayuda a solucionar los conflictos	
63. No aporta en la toma de decisiones	
64. No existe medios económicos para su contratación	
65. Malas experiencias anteriores	
66. Otro	

Otro (indique):

---



---

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

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

EN LAS INSTALACIONES DEL COMANDO CANTONAL PEDRO MONCAYO PARA EL PERSONAL POLICIAL Y FAMILIARES

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

AYUDARÍA A MEJORAR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL, QUE TENGA UNA MEJOR SALUD MENTAL ETC.

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

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

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

107. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.		X			
108. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.		X			
109. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
110. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
111. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			X		
112. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
113. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.		X			
114. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
115. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
116. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.		X			
117. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			X		
118. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.		X			
<b>COMUNICACIÓN</b>					
119. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			X		
120. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			X		

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

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	
3. Abogados	X
4. Trabajadores Sociales	
5. Comunicadores	X
6. Ingenieros Comerciales	

7. Psicólogos	X
8.Otros	

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR	
FECHA	28 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	PUERTO QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIO	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	53 POLICIAS	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
67. Es fundamental para la institución	
68. Mejora el rendimiento del personal	
69. Posee áreas dedicadas a la psicología	
70. Es disposición de la ley	
71. Ayuda a mantener la salud mental	
72. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
73. Permite solucionar conflictos	X
74. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
75. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
76. Buenas Experiencias anteriores	
77. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
67. No es fundamental para la institución	
68. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
69. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
70. No es disposición de la ley	
71. No ayuda a mantener la salud mental	
72. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
73. No ayuda a solucionar los conflictos	
74. No aporta en la toma de decisiones	
75. No existe medios económicos para su contratación	
76. Malas experiencias anteriores	
77. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

AREA OPERATIVA

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

ORIENTAR

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
121. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
122. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>				X	
123. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
124. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
125. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
126. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
127. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
128. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
129. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un					X

instrumento diagnóstico.					
130. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
131. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
132. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
133. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
134. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
135. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
136. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
137. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
138. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
139. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
140. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

### En el área Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	Policía Nacional	
FECHA	2011 06 28	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Jefe de Personal	
DEPARTAMENTO	Personal	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	142	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

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

SI	x
NO	

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

Porque Si	
78. Es fundamental para la institución	
79. Mejora el rendimiento del personal	x
80. Posee áreas dedicadas a la psicología	
81. Es disposición de la ley	
82. Ayuda a mantener la salud mental	x
83. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	x
84. Permite solucionar conflictos	x
85. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	x
86. Ayuda en la intervención psicopedagógica	x
87. Buenas Experiencias anteriores	
88. Otro	x

Otro (indique):

\_\_ Comportamiento Familiar

Porque No	
78. No es fundamental para la institución	
79. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
80. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
81. No es disposición de la ley	
82. No ayuda a mantener la salud mental	
83. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
84. No ayuda a solucionar los conflictos	
85. No aporta en la toma de decisiones	
86. No existe medios económicos para su contratación	
87. Malas experiencias anteriores	
88. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

\_En la sección de talento humano y a nivel general\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

\_Capacitación permanente al elemento humano dentro de sus funciones profesionales y comportamentales dentro y fuera del ambiente policial.\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

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

servicio solicitado.					
<b>DESARROLLO</b>					
147. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				x	
148. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				x	
149. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				x	
150. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					x
<b>INTERVENCIÓN</b>					
151. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				x	
152. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				x	
153. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				x	
154. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					x
155. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					x
<b>VALORACIÓN</b>					
156. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				x	
157. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				x	
158. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				x	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
159. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				x	
160. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			x		

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

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	x
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	
5. Comunicadores	

6.Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	
8.Otros	

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	x

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

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

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

---



---



---

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



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	COMANDO CANTONAL DE POLICIA CAYAMBE
FECHA	27-06-2011
CIUDAD	CAYAMBE
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIO P1
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	116
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )   Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
89. Es fundamental para la institución	
90. Mejora el rendimiento del personal	
91. Posee áreas dedicadas a la psicología	
92. Es disposición de la ley	
93. Ayuda a mantener la salud mental	
94. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
95. Permite solucionar conflictos	X
96. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
97. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
98. Buenas Experiencias anteriores	
99. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
89. No es fundamental para la institución	
90. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
91. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
92. No es disposición de la ley	
93. No ayuda a mantener la salud mental	
94. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
95. No ayuda a solucionar los conflictos	
96. No aporta en la toma de decisiones	
97. No existe medios económicos para su contratación	
98. Malas experiencias anteriores	
99. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

DEBERIA EXISTIR UN DEPARTAMENTO MEDICO EN EL COMANDO CANTONAL CAYAMBE, EN DONDE DEBERIA EXISTIR UN PSICOLOGO

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

LAS DE AYUDA PSICOLOGICA AL PERSONAL POLICIAL QUE LABORA EN EL COMANDO CANTONAL CAYAMBE

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
161. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
162. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.			X		
<b>EVALUACIÓN</b>					
163. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
164. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
165. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
166. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			X		
<b>DESARROLLO</b>					
167. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
168. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		

169. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
170. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
171. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
172. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
173. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
174. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
175. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
176. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
177. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			X		
178. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
179. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			X		
180. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			X		

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR	
FECHA	28 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	SAN MIGUEL DE LOS BANCOS	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DEL COMANDO CANTONAL	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	49	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
100. Es fundamental para la institución	
101. Mejora el rendimiento del personal	X
102. Posee áreas dedicadas a la psicología	
103. Es disposición de la ley	
104. Ayuda a mantener la salud mental	X
105. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
106. Permite solucionar conflictos	
107. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
108. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
109. Buenas Experiencias anteriores	
110. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
100. No es fundamental para la institución	
101. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
102. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
103. No es disposición de la ley	
104. No ayuda a mantener la salud mental	
105. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
106. No ayuda a solucionar los conflictos	
107. No aporta en la toma de decisiones	
108. No existe medios económicos para su contratación	
109. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

---



---



---

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

REALIZARIA UNA EVALUACION DEL PERSONAL PARA QUE SEAN UBICADOS DE ACUERDO A SU DESEMPEÑO

---



---



---

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

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

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

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

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

1. Economistas	
2. Administradores de	X

Empresa	
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	X
5. Comunicadores	X
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	X
8. Otros	

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	X

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

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

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

---



---



---

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



Javier Miño Valenzuela.  
Capitán de Policía.

**COMANDO CANTONAL SAN MIGUEL DE LOS BANCOS.**



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA:	28 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD:	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN:	OFICIAL INVESTIGADOR	
DEPARTAMENTO:	UNIDAD PROVINCIAL DE ASUNTOS INTERNOS DEL CP1	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN:	48 MIMEMBROS POLICIALES Y 2 EMPLEADO CIVILES	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública (X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
111. Es fundamental para la institución	
112. Mejora el rendimiento del personal	X
113. Posee áreas dedicadas a la psicología	
114. Es disposición de la ley	
115. Ayuda a mantener la salud mental	X
116. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
117. Permite solucionar conflictos	X
118. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
119. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
120. Buenas Experiencias anteriores	
121. Otro	

Porque No	
111. No es fundamental para la institución	
112. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
113. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
114. No es disposición de la ley	
115. No ayuda a mantener la salud mental	
116. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
117. No ayuda a solucionar los conflictos	
118. No aporta en la toma de decisiones	
119. No existe medios económicos para su contratación	
120. Malas experiencias anteriores	
121. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

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

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

En todas las áreas, ya que el personal Policial, en todo sus ámbito de trabajo posee problemas, de índole psicológico, conductual, problemas con alcohol y otras sustancias psicotrópicas, es necesario la implementación de una plan a corto, mediano y largo plazo.

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

El tratamiento primario de los problemas psicológicos, para su análisis y en caso de ser necesario derivarlos a un área más especializada o a otro tipo de especialista.

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
201. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
202. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
203. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
204. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
205. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
206. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
207. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X

208. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
209. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
210. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
211. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
212. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
213. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
214. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
215. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
216. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
217. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
218. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
219. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
220. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

Especialista en Seguridad Ocupacional o Laboral, Especialistas en seguridad Industrial y Laboral.

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

Si	X
No	

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

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

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

La mayoría d psicólogos trabaja en la Unidades de salud de la Policía Nacional.

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



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	<b>Policía Nacional DINAPEN</b>	
FECHA	28 de Junio del 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Oficial de Recursos Humanos	
DEPARTAMENTO	Recursos Humanos	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	60	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( <b>X</b> )

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

SI	X
NO	

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

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

Otro (indique):

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

Otro (indique):

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

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

En el Departamento de Asesoría Psicológica como aseso del Señor Director.

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

El manejo de los Subsistemas de Recursos Humanos, que elabora en las Jefaturas Provinciales que pertenecen a la DINAPEN.

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

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

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

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

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

1. Economistas	
----------------	--

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

**Otros (indique):**

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

Si	x
No	

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

**a. Cuantos (indique un número): 2**

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

Trabajan en la Jefatura Provincial de la DINAPEN y prestan sus servicios de conformidad a los requerimientos propios de nuestros servicios es decir protección, restitución y atención prioritaria de niños, niñas y adolescentes.

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	DIRECCION NACIONAL DE SALUD	
FECHA	27/06/2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	ANALISTA DE TALENTO HUMANO	
DEPARTAMENTO	TALENTO HUMANO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	100	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
12. Es fundamental para la institución	
13. Mejora el rendimiento del personal	
14. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
15. Es disposición de la ley	
16. Ayuda a mantener la salud mental	
17. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. Permite solucionar conflictos	
19. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
20. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
21. Buenas Experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
12. No es fundamental para la institución	
13. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
14. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
15. No es disposición de la ley	
16. No ayuda a mantener la salud mental	
17. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. No ayuda a solucionar los conflictos	
19. No aporta en la toma de decisiones	
20. No existe medios económicos para su contratación	
21. Malas experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

EN EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL \_\_\_\_\_

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

REALIZAR INFORMES RELACIONADOS CON LAS NECESIDADES QUE TIENEN LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
20. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			X		
21. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.			X		
<b>EVALUACIÓN</b>					
22. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
23. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
24. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			X		
25. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			X		
<b>DESARROLLO</b>					
26. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
27. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		

28. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
29. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
30. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			X		
31. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
32. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
33. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
34. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
35. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
36. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			X		
37. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			X		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
38. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
39. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	X
No	

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

**c. Cuantos (indique un número):   2**

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

SERVICIOS DE SALUD

PREVENCIO DE LA SALUD

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	POLICÍA NACIONAL	
FECHA	26/06/2011	
CIUDAD	MACHALA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE PERSONAL	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	1.240	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

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

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

- ÁREA LABORAL
- ÁREA PERSONAL
- ÁREA CONVIVENCIA

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

- DETERMINAR LOS POSIBLES PROBLEMAS LABORALES
- ESTABLECER COMO AFECTA EN SU PERSONALIDAD
- LOGRAR ESTABLECER NORMAS DE CONDUCTA ENTRE PERSONAS

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

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

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

46. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
47. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
48. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
49. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
INTERVENCIÓN					
50. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
51. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
52. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
53. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
54. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
VALORACIÓN					
55. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
56. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
57. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
COMUNICACIÓN					
58. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
59. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	Policía Nacional DQM (UVC-Occ)	
FECHA	28 de junio de 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Jefe	
DEPARTAMENTO	Personal	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	1358	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( <b>x</b> )

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

SI	
NO	X

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

Porque Si	
34. Es fundamental para la institución	
35. Mejora el rendimiento del personal	
36. Posee áreas dedicadas a la psicología	
37. Es disposición de la ley	
38. Ayuda a mantener la salud mental	
39. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
40. Permite solucionar conflictos	
41. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
42. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
43. Buenas Experiencias anteriores	
44. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
34. No es fundamental para la institución	
35. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
36. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
37. No es disposición de la ley	
38. No ayuda a mantener la salud mental	
39. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
40. No ayuda a solucionar los conflictos	
41. No aporta en la toma de decisiones	
42. No existe medios económicos para su contratación	
43. Malas experiencias anteriores	
44. Otro	

Otro (indique):

\_ Ya existe un departamento de Psicología en la Unidad \_\_\_\_\_

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

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

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

---



---



---

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
60. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			x		
61. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.			X		
<b>EVALUACIÓN</b>					
62. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.	X				
63. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
64. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			X		
65. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.		x			
<b>DESARROLLO</b>					

66. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
67. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
68. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
69. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
70. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
		X			
71. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
72. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.		X			
73. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.	X				
74. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		X			
<b>VALORACIÓN</b>					
75. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.	X				
76. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.	X				
77. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.	X				
<b>COMUNICACIÓN</b>					
78. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
79. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	X
No	

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

**g. Cuantos (indique un número): 2**

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

Departamento de Bienestar Social de la Unidad

---

---

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



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	Unidad de Vigilancia la Mariscal	
FECHA	28/06/2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	CBOS DE POLICIA	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	149	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública (X)

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
45. Es fundamental para la institución	
46. Mejora el rendimiento del personal	
47. Posee áreas dedicadas a la psicología	
48. Es disposición de la ley	
49. Ayuda a mantener la salud mental	
50. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. Permite solucionar conflictos	X
52. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
53. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
54. Buenas Experiencias anteriores	
55. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
45. No es fundamental para la institución	
46. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
47. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
48. No es disposición de la ley	
49. No ayuda a mantener la salud mental	
50. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. No ayuda a solucionar los conflictos	
52. No aporta en la toma de decisiones	
53. No existe medios económicos para su contratación	
54. Malas experiencias anteriores	
55. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

EN EL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

TRATAR DE SOLUCIONAR PROBLEMAS PERSONALES DE CADA UNO DE LOS MIEMBROS POLICIALES

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
80. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
81. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>					X
82. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
83. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
84. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
85. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
86. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
87. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
88. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento					X

diagnóstico.					
89. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
90. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
91. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
92. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
93. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
94. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
95. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
96. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
97. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
98. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
99. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	X

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

- i. Cuantos (indique un número): 1**
- j. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	26-06-2011	
CIUDAD	GUAYAQUIL	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIA	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	29	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
56. Es fundamental para la institución	X
57. Mejora el rendimiento del personal	
58. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
59. Es disposición de la ley	
60. Ayuda a mantener la salud mental	
61. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
62. Permite solucionar conflictos	X
63. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
64. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
65. Buenas Experiencias anteriores	
66. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
56. No es fundamental para la institución	
57. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
58. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
59. No es disposición de la ley	
60. No ayuda a mantener la salud mental	
61. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
62. No ayuda a solucionar los conflictos	
63. No aporta en la toma de decisiones	
64. No existe medios económicos para su contratación	
65. Malas experiencias anteriores	
66. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

EN EL HOSPITAL

---



---



---

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

ATENCION AL  
PACIENTE

---



---



---

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

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

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

DESARROLLO					
106. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
107. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
108. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
109. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
INTERVENCIÓN					
110. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
111. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
112. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
113. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
114. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
VALORACIÓN					
115. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
116. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
117. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
COMUNICACIÓN					
118. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
119. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	X
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	

5.Comunicadores	
6.Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	
8.Otros	

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	
No	X

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

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

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

---



---



---

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	UIDEH -DNPJeI	
FECHA	27 de junio de 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Jefe de Recursos Humanos	
DEPARTAMENTO	Recursos Humanos	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	114	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
67. Es fundamental para la institución	
68. Mejora el rendimiento del personal	X
69. Posee áreas dedicadas a la psicología	
70. Es disposición de la ley	
71. Ayuda a mantener la salud mental	
72. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
73. Permite solucionar conflictos	
74. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
75. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
76. Buenas Experiencias anteriores	
77. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
67. No es fundamental para la institución	
68. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
69. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
70. No es disposición de la ley	
71. No ayuda a mantener la salud mental	
72. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
73. No ayuda a solucionar los conflictos	
74. No aporta en la toma de decisiones	
75. No existe medios económicos para su contratación	
76. Malas experiencias anteriores	
77. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

En el área de Recursos Humanos ya que en esa área tienen contacto directo con el personal Policial de esta Unidad.

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

Dar apoyo al personal que necesita dependiendo la circunstancia

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
120. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				x	
121. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.				x	
<b>EVALUACIÓN</b>					
122. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				x	
123. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			x		
124. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			x		
125. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				x	
<b>DESARROLLO</b>					
126. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				x	
127. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					x

128. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				x	
129. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				x	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
130. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				x	
131. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			x		
132. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			x		
133. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				x	
134. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					x
<b>VALORACIÓN</b>					
135. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				x	
136. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				x	
137. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					x
<b>COMUNICACIÓN</b>					
138. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			x		
139. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				x	

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	x

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

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

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

---

---

---

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



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	Policía Nacional del Ecuador	
FECHA	27-06-2011	
CIUDAD	Ambato	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Jefe	
DEPARTAMENTO	Recursos Humanos	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	1027	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
78. Es fundamental para la institución	
79. Mejora el rendimiento del personal	x
80. Posee áreas dedicadas a la psicología	x
81. Es disposición de la ley	
82. Ayuda a mantener la salud mental	x
83. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
84. Permite solucionar conflictos	
85. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
86. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
87. Buenas Experiencias anteriores	
88. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
78. No es fundamental para la institución	
79. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
80. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
81. No es disposición de la ley	
82. No ayuda a mantener la salud mental	
83. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
84. No ayuda a solucionar los conflictos	
85. No aporta en la toma de decisiones	
86. No existe medios económicos para su contratación	
87. Malas experiencias anteriores	
88. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

Sanidad \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

Psicólogo del Personal Policial y Civil \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

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

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

146. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					x
147. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			x		
148. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			x		
149. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			x		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
150. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				x	
151. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				x	
152. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			x		
153. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				x	
154. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			x		
<b>VALORACIÓN</b>					
155. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					x
156. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				x	
157. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				x	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
158. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				x	
159. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				x	

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

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

8.Otros	
---------	--

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	x
No	

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

**o. Cuantos (indique un número): 01**

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

---

Sanidad

---

---

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



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	POLICIA NACION	
FECHA	28 DE JUNIO DE 2011	
CIUDAD	SANTO DOMINGO "TSÁCHILAS"	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	ENCARGADO DE LA GESTION ADMINISTRATIVA DE PERSONAL	
DEPARTAMENTO	P – 1	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	12	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
89. Es fundamental para la institución	X
90. Mejora el rendimiento del personal	X
91. Posee áreas dedicadas a la psicología	
92. Es disposición de la ley	
93. Ayuda a mantener la salud mental	X
94. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
95. Permite solucionar conflictos	X
96. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
97. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
98. Buenas Experiencias anteriores	
99. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
89. No es fundamental para la institución	
90. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
91. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
92. No es disposición de la ley	
93. No ayuda a mantener la salud mental	
94. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
95. No ayuda a solucionar los conflictos	
96. No aporta en la toma de decisiones	
97. No existe medios económicos para su contratación	
98. Malas experiencias anteriores	
99. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

Dentro de la Policía Nacional, debería existir en cada uno de los Comandos Policiales a Nivel Nacional y no debería estar dentro de la Institución Policial, sino en un lugar fuera de la dependencia, donde se sienta libre y en confianza de acudir el personal policial.

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

Lo principal es la ayuda al personal policial a controlar las emociones, sentimientos, angustias, etc..., a que están sujetos por presión del trabajo que desempeñan.

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
160. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
161. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
162. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
163. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
164. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
165. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
166. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
167. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X

168. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
169. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
170. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
171. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
172. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
173. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
174. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
175. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
176. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
177. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
178. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
179. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

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

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

---

---

---

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	27-06-2011	
CIUDAD	SANTA ELENA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIA TALENTO HUMANO P1	
DEPARTAMENTO	OFICINA TALENTO HUMANO P1	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	446	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
100. Es fundamental para la institución	X
101. Mejora el rendimiento del personal	X
102. Posee áreas dedicadas a la psicología	
103. Es disposición de la ley	X
104. Ayuda a mantener la salud mental	X
105. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
106. Permite solucionar conflictos	X
107. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
108. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
109. Buenas Experiencias anteriores	X
110. Otro	

Porque No	
100. No es fundamental para la institución	
101. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
102. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	X
103. No es disposición de la ley	
104. No ayuda a mantener la salud mental	
105. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
106. No ayuda a solucionar los conflictos	
107. No aporta en la toma de decisiones	
108. No existe medios económicos para su contratación	
109. Malas experiencias anteriores	
110. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

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

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

EN EL COMANDO PROVINCIAL DE POLICIA \_\_\_\_\_

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

TRATANDO PROBLEMAS LABORALES Y FAMILIARES DE LOS SEÑORES POLICIAS ENTRE MUCHAS COSAS MAS\_\_

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

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

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
180. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			X		
181. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.			X		
<b>EVALUACIÓN</b>					
182. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
183. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
184. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
185. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			X		
<b>DESARROLLO</b>					
186. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		

187. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
188. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
189. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
190. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
191. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
192. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
193. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
194. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
195. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
196. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			X		
197. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			X		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
198. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			X		
199. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			X		

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

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

**Otros (indique):**

---

---

---

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

Si	
No	X

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

**s. Cuantos (indique un número): X**

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

NINGUNO, \_\_\_\_\_

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



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

**En el área de Empresarial.**

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

INSTITUCIÓN	U.V.QUITUMBE	
FECHA	27 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	393	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

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

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

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

Porque Si	
111. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
112. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
113. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
114. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
115. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
116. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
117. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>
118. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>
119. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>
120. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
121. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
111. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
112. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
113. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
114. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
115. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
116. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
117. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
118. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
119. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
120. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

\_\_YA  
EXISTE \_\_\_\_\_

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

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

---



---



---

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

---



---



---

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

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

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

206. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
207. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
208. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.	X				
209. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.	X				
<b>INTERVENCIÓN</b>					
210. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
211. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
212. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.	X				
213. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
214. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.	X				
<b>VALORACIÓN</b>					
215. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
216. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
217. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
218. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
219. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

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

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	
5. Comunicadores	

6.Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	X
8.Otros	

**Otros (indique):**

---



---



---

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

Si	X
No	

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

**u. Cuantos (indique un número):**   1  

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

\_\_\_\_\_DEPARTAMENTO

MEDICO \_\_\_\_\_

---



---

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



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

### En el área de Empresarial.

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

INSTITUCIÓN	POLICIA JUDICIAL	
FECHA	27 de junio de 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	452	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

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

SI	X
NO	

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

Porque Si	
122. Es fundamental para la institución	X
123. Mejora el rendimiento del personal	X
124. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
125. Es disposición de la ley	
126. Ayuda a mantener la salud mental	X
127. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
128. Permite solucionar conflictos	X
129. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
130. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
131. Buenas Experiencias anteriores	
132. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
122. No es fundamental para la institución	
123. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
124. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
125. No es disposición de la ley	
126. No ayuda a mantener la salud mental	
127. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
128. No ayuda a solucionar los conflictos	
129. No aporta en la toma de decisiones	
130. No existe medios económicos para su contratación	
131. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

---



---

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

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

En la Policía Judicial que pueda llevar una historia clínica, para que personas que necesiten de un tratamiento psicológico pueden ser atendidos en forma inmediata

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

La función primordial de ayudar el personal policial que necesite un tratamiento psicológico que pueda ir encaminado a las funciones investigativas.

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

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
220. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
221. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
222. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
223. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
224. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			X		
225. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			X		
<b>DESARROLLO</b>					
226. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		

227. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.		X			
228. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
229. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
230. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
231. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
232. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
233. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
234. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		X			
<b>VALORACIÓN</b>					
235. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
236. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
237. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
238. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
239. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.**

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	X
5. Comunicadores	
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	X
8. Otros	

**Otros (indique):**

---

---

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	X
No	

**(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias)**

- w. Cuantos (indique un número): 1**
- x. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**  
Departamento de Psicología de la Policía Judicial.

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

## **INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En el área de Empresarial.**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA JUDICIAL DE PICHINCHA	
FECHA	27 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIA	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS PJ-P	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	452	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**m. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
133. Es fundamental para la institución	X
134. Mejora el rendimiento del personal	
135. Posee áreas dedicadas a la psicología	
136. Es disposición de la ley	
137. Ayuda a mantener la salud mental	X
138. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
139. Permite solucionar conflictos	X
140. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
141. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
142. Buenas Experiencias anteriores	X
143. Otro	

Otro (indique):

Porque No	
133. No es fundamental para la institución	
134. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
135. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
136. No es disposición de la ley	
137. No ayuda a mantener la salud mental	
138. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
139. No ayuda a solucionar los conflictos	
140. No aporta en la toma de decisiones	
141. No existe medios económicos para su contratación	
142. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal "b" y el literal "c". Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

EN EL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL O EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

ESTAR EN CONTACTO CON EL PERSONAL POLICIAL Y AYUDAR AL MISMO EN SOLUCIONES DE CONFLICTOS FAMILIARES Y OTROS TIPOS DE PROBLEMAS QUE COMPETEN A ESTA AREA.

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
240. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
241. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>					
242. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
243. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
244. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
245. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
246. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
247. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
248. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
249. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
250. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
251. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o				X	

más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
252. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
253. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
254. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
255. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
256. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
257. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
258. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
259. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.**

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	
5. Comunicadores	
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	X
8. Otros	

**Otros (indique):**

---



---



---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	X
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias)

- y. Cuantos (indique un número): 1
- z. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL Y PSICOLOGIA

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En el área de Empresarial.**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizada únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	CP17 "MORONA SANTIAGO"
FECHA	28-06-2011
CIUDAD	MACAS
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DEL AREA DE RR-HH
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	294
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )   Pública ( X )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

**n. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
144. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
145. Mejora el rendimiento del personal	<input checked="" type="checkbox"/>
146. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input checked="" type="checkbox"/>
147. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
148. Ayuda a mantener la salud mental	<input checked="" type="checkbox"/>
149. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
150. Permite solucionar conflictos	<input checked="" type="checkbox"/>
151. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>
152. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input checked="" type="checkbox"/>
153. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
154. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
144. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
145. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
146. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
147. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
148. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
149. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
150. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
151. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
152. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
153. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
154. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que sí es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

DEPARTAMENTO PSICOLOGICO

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

ORIENTACION AL PERSONAL POLICIAL

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
260. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			X		
261. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
262. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
263. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
264. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
265. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			X		
<b>DESARROLLO</b>					

266. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
267. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
268. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
269. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
270. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
271. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
272. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
273. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
274. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
275. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
276. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			X		
277. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			X		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
278. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
279. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.**

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	X
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	
5. Comunicadores	
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	X
8. Otros	

**Otros (indique):**

---

---

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	X
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias)

**aa. Cuantos (indique un número):**   1  

**bb. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

DEPARTAMENTO MEDICO \_\_\_\_\_

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En el área de Empresarial.

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	27/06/2011	
CIUDAD	LOJA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	CBOS DE POLICIA	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS P1/CP7	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	956	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### o. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
155. Es fundamental para la institución	X
156. Mejora el rendimiento del personal	X
157. Posee áreas dedicadas a la psicología	
158. Es disposición de la ley	X
159. Ayuda a mantener la salud mental	X
160. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
161. Permite solucionar conflictos	X
162. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
163. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
164. Buenas Experiencias anteriores	
165. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
155. No es fundamental para la institución	
156. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
157. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	X
158. No es disposición de la ley	
159. No ayuda a mantener la salud mental	
160. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
161. No ayuda a solucionar los conflictos	
162. No aporta en la toma de decisiones	
163. No existe medios económicos para su contratación	
164. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que sí es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

RCURSOS HUMANOS Y DISPENSARIO MEDICA

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

SALUD MENTAL Y DIFERENTES TRAUMAS

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
280. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
281. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>				X	
282. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
283. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
284. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
285. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
286. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
287. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
288. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad,				X	

validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
289. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
290. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
291. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
292. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
293. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
294. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
295. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
296. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
297. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
298. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
299. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.**

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	X
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	X
5. Comunicadores	X
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	X
8. Otros	

**Otros (indique):**

---

---

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

**(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias)**

**cc. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**dd. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En el área de Empresarial.

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	28 JUNIO 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	MAYOR DE POLICIA	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	145	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	
NO	X

### p. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
166. Es fundamental para la institución	
167. Mejora el rendimiento del personal	
168. Posee áreas dedicadas a la psicología	
169. Es disposición de la ley	
170. Ayuda a mantener la salud mental	
171. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
172. Permite solucionar conflictos	
173. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
174. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
175. Buenas Experiencias anteriores	
176. Otro	

Porque No	
166. No es fundamental para la institución	
167. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
168. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	X
169. No es disposición de la ley	
170. No ayuda a mantener la salud mental	
171. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
172. No ayuda a solucionar los conflictos	
173. No aporta en la toma de decisiones	
174. No existe medios económicos para su contratación	
175. Malas experiencias anteriores	
176. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

**Si usted contestó que sí es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

---

---

---

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

---

---

---

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
300. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			X		
301. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.		X			
<b>EVALUACIÓN</b>					
302. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.		X			
303. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.		X			
304. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.		X			
305. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el		X			

servicio solicitado.					
<b>DESARROLLO</b>					
306. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.		X			
307. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.		X			
308. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.		X			
309. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.		X			
<b>INTERVENCIÓN</b>					
310. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
		X			
311. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.		X			
312. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.		X			
313. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.		X			
314. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		X			
<b>VALORACIÓN</b>					
315. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.		X			
316. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.		X			
317. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.		X			
<b>COMUNICACIÓN</b>					
318. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.		X			
319. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.		X			

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.**

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	X
3. Abogados	

4. Trabajadores Sociales	X
5. Comunicadores	
6. Ingenieros Comerciales	X
7. Psicólogos	X
8. Otros	

**Otros (indique):**

---



---



---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias)

**ee. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**ff. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---



---



---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En el área de Empresarial.

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	COMANDO IV-DISTRITO-PN
FECHA	27/06/2011
CIUDAD	GUAYAQUIL
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL
DEPARTAMENTO	RECURSOSO HUMANOS
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	92
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( ) Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### q. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
177. Es fundamental para la institución	X
178. Mejora el rendimiento del personal	X
179. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
180. Es disposición de la ley	
181. Ayuda a mantener la salud mental	
182. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
183. Permite solucionar conflictos	X
184. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
185. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X

Porque No	
177. No es fundamental para la institución	
178. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
179. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
180. No es disposición de la ley	
181. No ayuda a mantener la salud mental	
182. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
183. No ayuda a solucionar los conflictos	
184. No aporta en la toma de decisiones	
185. No existe medios económicos para su contratación	
186. Malas experiencias anteriores	
187. Otro	

186.	Buenas Experiencias anteriores	
187.	Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

En el Área de Recursos Humanos.

---



---



---

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

Selección y Evaluación de Personal.

Formación y Desarrollo.

Condiciones de trabajo y Salud Laboral.

---



---



---

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
320. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
321. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
322. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del				X	

contexto, entrevistas y test.					
323. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
324. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
325. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
326. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
327. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
328. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
329. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
330. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
331. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
332. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
333. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
334. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
335. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
336. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
337. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
338. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
339. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.**

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	
5. Comunicadores	
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	X
8. Otros	

**Otros (indique):**

---

---

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

**(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias)**

**gg. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**hh. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En el área de Empresarial.

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR	
FECHA	27 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	CUENCA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE PROCESO	
DEPARTAMENTO	DGP PATH CTD	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	29	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### r. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
188. Es fundamental para la institución	X
189. Mejora el rendimiento del personal	X
190. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
191. Es disposición de la ley	X
192. Ayuda a mantener la salud mental	X
193. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
194. Permite solucionar conflictos	X
195. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
196. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
197. Buenas Experiencias anteriores	

Porque No	
188. No es fundamental para la institución	
189. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
190. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
191. No es disposición de la ley	
192. No ayuda a mantener la salud mental	
193. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
194. No ayuda a solucionar los conflictos	
195. No aporta en la toma de decisiones	
196. No existe medios económicos para su contratación	
197. Malas experiencias anteriores	
198. Otro	

198. Otro	
-----------	--

Otro (indique):

Otro (indique):

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

Yo pienso que debería contratarse un psicólogo, en el área de recursos humanos y en el área educativa de nuestra institución

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

Debería ayudar en la identificación de afecciones psicológicas de las personas que forman parte de nuestra institución tanto en el área educativa como en el área de recursos humanos

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
340. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					x
341. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>					
342. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
343. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
344. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
345. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					

346. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
347. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
348. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
349. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					x
<b>INTERVENCIÓN</b>					
350. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					x
351. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					x
352. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					x
353. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					x
354. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
355. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
356. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
357. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
358. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
359. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.**

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	x
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	x
5. Comunicadores	
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	x

8.Otros	
---------	--

**Otros (indique):**

---

---

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	x

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias)

**ii. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**jj. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*





**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	27 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	BOLIVAR GUARANDA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	528	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**a. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
1. Es fundamental para la institución	X
2. Mejora el rendimiento del personal	X
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	
4. Es disposición de la ley	
5. Ayuda a mantener la salud mental	X
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
7. Permite solucionar conflictos	X
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
10. Buenas Experiencias anteriores	X
11. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
1. No es fundamental para la institución	
2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
4. No es disposición de la ley	
5. No ayuda a mantener la salud mental	
6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. No ayuda a solucionar los conflictos	
8. No aporta en la toma de decisiones	
9. No existe medios económicos para su contratación	
10. Malas experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

EN TODAS LA AREAS DENTRO DE LA INSTITUCION  
POLICIAL\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

BRINDAR ATENCION SICOLOGICA AL PERSONAL POLICIAL QUE TENGA  
PROBLEMAS POR DIFERENTES  
CAUSAS\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros					X

métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
<b>DESARROLLO</b>					
7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
8. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			X		
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Psicólogo \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

---

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).

- a. Cuantos (indique un número): NO SE SABE
- b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICÍA NACIONAL	
FECHA	28/06/11	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	324	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**b. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
12. Es fundamental para la institución	
13. Mejora el rendimiento del personal	X
14. Posee áreas dedicadas a la psicología	
15. Es disposición de la ley	X
16. Ayuda a mantener la salud mental	X
17. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. Permite solucionar conflictos	X
19. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
20. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
21. Buenas Experiencias anteriores	X
22. Otro	

Otro (indique):

PSICOLOGOS SON IMPORTANTES EN TODOS LOS PROCESOS DEBIENDO ESTOS TENER UN PERFIL ADECUADO A CADA UNO DE LOS

Porque No	
12. No es fundamental para la institución	
13. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
14. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
15. No es disposición de la ley	
16. No ayuda a mantener la salud mental	
17. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
18. No ayuda a solucionar los conflictos	
19. No aporta en la toma de decisiones	
20. No existe medios económicos para su contratación	
21. Malas experiencias anteriores	
22. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

En el área de salud y como apoyo psicopedagógico en el departamento académico

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

La función de psicólogo general y apoyo pedagógico

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
21. Analizar las necesidades que tiene el cliente.		x			
22. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.			x		
<b>EVALUACIÓN</b>					
23. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				x	
24. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				x	
25. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			x		
26. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					x
<b>DESARROLLO</b>					
27. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				x	
28. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				x	
29. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento					x

diagnóstico.					
30. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					x
<b>INTERVENCIÓN</b>					
31. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				x	
32. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			x		
33. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			x		
34. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			x		
35. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		x			
<b>VALORACIÓN</b>					
36. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.		x			
37. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					x
38. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			x		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
39. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.		x			
40. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.		x			

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

DOCTOR EN PSICOLOGÍA DE PREFERENCIA CON MAESTRÍA

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	x
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

**c. Cuantos (indique un número): 1**

**d. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

En el departamento académico

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR	
FECHA	26 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	IBARRA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	RECURSS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	903	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

**c. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
23. Es fundamental para la institución	X
24. Mejora el rendimiento del personal	
25. Posee áreas dedicadas a la psicología	
26. Es disposición de la ley	
27. Ayuda a mantener la salud mental	
28. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
29. Permite solucionar conflictos	X
30. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
31. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
32. Buenas Experiencias anteriores	
33. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
23. No es fundamental para la institución	
24. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
25. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
26. No es disposición de la ley	
27. No ayuda a mantener la salud mental	
28. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
29. No ayuda a solucionar los conflictos	
30. No aporta en la toma de decisiones	
31. No existe medios económicos para su contratación	
32. Malas experiencias anteriores	
33. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

EN EL COMANDO DE POLICIA, LUGAR DONDE ESTE EN CONTACTO CON EL PERSONAL POLICIAL

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

TOMAR CONTACTO CO TODOS LOS MIEMBROS POLICIALES, UBICAR A QUIENES TIENEN DIFERENTES PROBLEMAS Y AYUDAR, GUIAR PARA LA SOLUCION DE LOS MISMOS, YA SEA POR MEDIO DE TERCERAS PERSONAS

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
41. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
42. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
43. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
44. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
45. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
46. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
47. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	

48. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
49. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
50. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
51. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			X		
52. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
53. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
54. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
55. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
56. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
57. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
58. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
59. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
60. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

PSICOLOGO EDUCATIVO

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	X
No	

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).

e. Cuantos (indique un número):   1  

f. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

SUBCENTRO DE LA POLICIA NACIONAL

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	PP.NN. CP15	
FECHA	27-6-11	
CIUDAD	AZOGUES	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE PERSONAL (ACC.)	
DEPARTAMENTO	P1-TALENTO HUMANO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	489	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### d. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
34. Es fundamental para la institución	x
35. Mejora el rendimiento del personal	x
36. Posee áreas dedicadas a la psicología	
37. Es disposición de la ley	
38. Ayuda a mantener la salud mental	x
39. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	x
40. Permite solucionar conflictos	x
41. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
42. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
43. Buenas Experiencias anteriores	
44. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
34. No es fundamental para la institución	
35. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
36. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
37. No es disposición de la ley	
38. No ayuda a mantener la salud mental	
39. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
40. No ayuda a solucionar los conflictos	
41. No aporta en la toma de decisiones	
42. No existe medios económicos para su contratación	
43. Malas experiencias anteriores	
44. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

BIENESTAR SOCIAL

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

PROBLEMAS FAMILIARES

INESTABILIDAD EN LA PLAZA DE TRABAJO

PROBLEMAS DE ALCOHOLISMO

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
61. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					x
62. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				x	
<b>EVALUACIÓN</b>					
63. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				x	
64. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				x	
65. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				x	
66. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					x
<b>DESARROLLO</b>					
67. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				x	
68. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				x	
69. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento				x	

diagnóstico.					
70. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					x
<b>INTERVENCIÓN</b>					
71. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				x	
72. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				x	
73. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				x	
74. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					x
75. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					x
<b>VALORACIÓN</b>					
76. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					x
77. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					x
78. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					x
<b>COMUNICACIÓN</b>					
79. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				x	
80. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				x	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	x

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

**g. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**h. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---



---



---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo*



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	28 DE JUNIO DE 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	INVESTIGADOR DE ASUNTOS INTERNOS	
DEPARTAMENTO	ASUNTOS INTERNOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	235	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### e. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
45. Es fundamental para la institución	X
46. Mejora el rendimiento del personal	
47. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
48. Es disposición de la ley	
49. Ayuda a mantener la salud mental	X
50. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. Permite solucionar conflictos	X
52. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
53. Ayuda en la intervención psicopedagógica	

Porque No	
45. No es fundamental para la institución	
46. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
47. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
48. No es disposición de la ley	
49. No ayuda a mantener la salud mental	
50. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
51. No ayuda a solucionar los conflictos	
52. No aporta en la toma de decisiones	
53. No existe medios económicos para su contratación	
54. Malas experiencias anteriores	
55. Otro	

54. Buenas Experiencias anteriores	
55. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

**b. ¿ Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

En las Unidades Distritales de Asuntos Internos (4)

**f. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

En cada Unidad Distrital de Asuntos Internos, este profesional cumpliría las funciones de ayudar al personal policial de agentes investigadores a sobrellevar el exceso de investigaciones que puedan presentarse y a mantener un adecuado ambiente de trabajo.

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
81. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			x		
82. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.			x		
<b>EVALUACIÓN</b>					
83. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				x	
84. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				x	
85. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			x		
86. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			x		
<b>DESARROLLO</b>					
87. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			x		

88. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			x		
89. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			x		
90. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			x		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
91. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			x		
92. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				x	
93. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				x	
94. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			x		
95. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			x		
<b>VALORACIÓN</b>					
96. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			x		
97. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			x		
98. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			x		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
99. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				x	
100. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				x	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:** Psicólogo Industrial

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	x

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

i. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

j. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---



---



---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	26/06/2011	
CIUDAD	FULCAN	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE PERSONAL	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	800	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### g. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
56. Es fundamental para la institución	x
57. Mejora el rendimiento del personal	x
58. Posee áreas dedicadas a la psicología	x
59. Es disposición de la ley	
60. Ayuda a mantener la salud mental	x

Porque No	
56. No es fundamental para la institución	
57. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
58. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
59. No es disposición de la ley	x
60. No ayuda a mantener la salud mental	
61. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
62. No ayuda a solucionar los conflictos	
63. No aporta en la toma de decisiones	
64. No existe medios económicos para su contratación	
65. Malas experiencias anteriores	

61. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	x
62. Permite solucionar conflictos	x
63. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	x
64. Ayuda en la intervención psicopedagógica	x
65. Buenas Experiencias anteriores	x
66. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**h. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

Salud mental

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

Las escritas anteriormente con el personal, autoestima, problemas alcohólicos etc.

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
101. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					x
102. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					x
<b>EVALUACIÓN</b>					
103. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					x
104. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					x
105. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al					x

servicio que se solicita.					
106. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					x
<b>DESARROLLO</b>					
107. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					x
108. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					x
109. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					x
110. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					x
<b>INTERVENCIÓN</b>					
111. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				x	
112. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				x	
113. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					x
114. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				x	
115. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				x	
<b>VALORACIÓN</b>					
116. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					x
117. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					x
118. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					x
<b>COMUNICACIÓN</b>					
119. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			x		
120. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				x	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Psicólogo

4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Si	
No	X

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

k. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

l. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

### INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

#### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	Escolta Corte Constitucional	
FECHA	27 de junio de 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Secretario	
DEPARTAMENTO	Secretaria Escolta Corte Constitucional	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	19	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

i. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si

Porque No	
67. No es fundamental para la institución	
68. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
69. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
70. No es disposición de la ley	
71. No ayuda a mantener la salud mental	

67. Es fundamental para la institución	x
68. Mejora el rendimiento del personal	
69. Posee áreas dedicadas a la psicología	
70. Es disposición de la ley	
71. Ayuda a mantener la salud mental	
72. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
73. Permite solucionar conflictos	x
74. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
75. Ayuda en la intervención psicopedagógica	x
76. Buenas Experiencias anteriores	
77. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

En el área operativa en vista que algunos procedimientos como accidentes de transito, riñas o peleas dejan secuelas en el estado de ánimo de los miembros policiales.

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

Orientar y saber controlar las emociones de los miembros policiales en razón que puede afectar directamente a su entorno familiar.

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
121. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					x

122. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					x
<b>EVALUACIÓN</b>					
123. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					x
124. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			x		
125. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			x		
126. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			x		
<b>DESARROLLO</b>					
127. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					x
128. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			x		
129. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					x
130. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					x
<b>INTERVENCIÓN</b>					
131. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					x
132. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					x
133. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					x
134. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				x	
135. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				x	
<b>VALORACIÓN</b>					

136. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
137. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
138. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
139. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
140. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Ingeniero en planificación de proyectos.

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

**m. Cuantos (indique un número):**

**n. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL CP-20	
FECHA	27 DE JUNIO DE 2011	
CIUDAD	TENA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	COMANDO NAPO No. 20	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	277	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública (X )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**j. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
78. Es fundamental para la institución	
79. Mejora el rendimiento del personal	X
80. Posee áreas dedicadas a la psicología	
81. Es disposición de la ley	
82. Ayuda a mantener la salud mental	X
83. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
84. Permite solucionar conflictos	X
85. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
86. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
87. Buenas Experiencias anteriores	
88. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
78. No es fundamental para la institución	
79. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
80. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
81. No es disposición de la ley	
82. No ayuda a mantener la salud mental	
83. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
84. No ayuda a solucionar los conflictos	
85. No aporta en la toma de decisiones	
86. No existe medios económicos para su contratación	
87. Malas experiencias anteriores	
88. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

EN EL DEPARTAMENTO MEDICO PARA QUE ESTÉN AL TANTO DEL PERSONAL QUE NECESITA AYUDA PROFESIONAL.

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

ATENDER AL PERSONAL E LOS DIFERENTES PROBLEMAS QUE PRESENTE TANTO PERSONALES COMO LABORALES.

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
141. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
142. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
143. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
144. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
145. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
146. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
147. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
148. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	

149. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
150. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
151. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
152. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
153. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
154. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
155. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
156. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
157. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
158. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
159. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
160. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

UN ORIENTADOR O SICOLOGO

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).

**o. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**p. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN NACIONAL DE COMUNICACIONES	
FECHA	27 DE JUNIO DE 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	108	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**k. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
89. Es fundamental para la institución	
90. Mejora el rendimiento del personal	x
91. Posee áreas dedicadas a la psicología	
92. Es disposición de la ley	
93. Ayuda a mantener la salud mental	x
94. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
95. Permite solucionar conflictos	
96. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
97. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
98. Buenas Experiencias anteriores	
99. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
89. No es fundamental para la institución	
90. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
91. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
92. No es disposición de la ley	
93. No ayuda a mantener la salud mental	
94. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
95. No ayuda a solucionar los conflictos	
96. No aporta en la toma de decisiones	
97. No existe medios económicos para su contratación	
98. Malas experiencias anteriores	
99. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

\_\_\_ En el área de Recursos Humanos

---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

\_\_\_ Brindaría asesoría psicológica a todo el personal que labora bajo esta Dirección Nacional, además de ayudar a identificar perfiles laborales en el personal

---



---

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
161. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			x		
162. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				x	
<b>EVALUACIÓN</b>				x	
163. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					x
164. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					x
165. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				x	
166. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					x

DESARROLLO					
167. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				x	
168. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					x
169. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				x	
170. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				x	
INTERVENCIÓN					
171. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				x	
172. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			x		
173. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				x	
174. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					x
175. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					x
VALORACIÓN					
176. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				x	
177. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					x
178. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			x		
COMUNICACIÓN					
179. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				x	
180. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			x		

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Por el momento ninguno, por cuanto la Dirección Nacional de Comunicaciones no cuenta con personal especializado en el área de psicología.

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	x

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

q. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

r. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	<b>DIRECCION NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL</b>	
FECHA	29 de junio de 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	<b>ASESOR FAMILIAR Y CONYUGAL</b>	
DEPARTAMENTO	<b>PSICOLOGICO</b>	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	39	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública (X)

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

#### 1. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
100. Es fundamental para la institución	X
101. Mejora el rendimiento del personal	X
102. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
103. Es disposición de la ley	
104. Ayuda a mantener la salud mental	X
105. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
106. Permite solucionar conflictos	X
107. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
108. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X

Porque No	
100. No es fundamental para la institución	
101. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
102. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
103. No es disposición de la ley	
104. No ayuda a mantener la salud mental	
105. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
106. No ayuda a solucionar los conflictos	
107. No aporta en la toma de decisiones	
108. No existe medios económicos para su contratación	
109. Malas experiencias anteriores	
110. Otro	

109.	Buenas Experiencias anteriores	X
110.	Otro	X

Otro (indique):

Otro (indique):

   AYUDA A PREVENIR PROBLEMAS Y

D/

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

   EN TODAS LAS AREAS

---



---



---

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

   ASESORIA INTEGRAL

---



---



---

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
181. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
182. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>					
183. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
184. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X

185. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
186. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
187. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
188. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
189. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
190. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
191. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
192. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
193. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
194. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
195. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
196. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
197. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
198. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
199. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
200. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

\_\_\_\_\_UN PSICOLOGO INDUSTRIAL

---

---

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	X
No	

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).

s. Cuantos (indique un número): 2

t. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

\_\_\_\_\_DEPARTAMENTO PSICOLOGICO

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	28 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	
DEPARTAMENTO	GESTION DEL TALENTO HUMANO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	234	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### m. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
111. Es fundamental para la institución	X
112. Mejora el rendimiento del personal	X
113. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
114. Es disposición de la ley	
115. Ayuda a mantener la salud mental	X
116. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
117. Permite solucionar conflictos	X
118. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
119. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
120. Buenas Experiencias anteriores	

Porque No	
111. No es fundamental para la institución	
112. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
113. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
114. No es disposición de la ley	
115. No ayuda a mantener la salud mental	
116. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
117. No ayuda a solucionar los conflictos	
118. No aporta en la toma de decisiones	
119. No existe medios económicos para su contratación	
120. Malas experiencias anteriores	
121. Otro	

121. Otro

Otro (indique):

Otro (indique):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

EN LAS AREAS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO, CLINICA Y EDUCATIVA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

EVALUACION, PLANIFICACION, GESTION DEL RECURSO HUMANO

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
201. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
202. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>					
203. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
204. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
205. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
206. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros					X

métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
<b>DESARROLLO</b>					
207. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
208. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
209. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
210. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
211. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
212. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
213. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
214. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
215. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
216. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
217. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
218. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
219. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
220. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

INGENIEROS EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS, PSICOLOGOS (INDUSTRIALES, CLINICOS, PSICOREHABILITADORES)

---

---

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	X
No	

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).

**u. Cuantos (indique un número):** 3

**v. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO, SALUD Y EDUCATIVOS

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	Policía Nacional	
FECHA	28 de junio de 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Jefe del Departamento de Participacion-P-1	
DEPARTAMENTO	Talento Humano	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	234	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### n. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
122. Es fundamental para la institución	x
123. Mejora el rendimiento del personal	x
124. Posee áreas dedicadas a la psicología	x
125. Es disposición de la ley	x
126. Ayuda a mantener la salud mental	x
127. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	x
128. Permite solucionar conflictos	x
129. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	x
130. Ayuda en la intervención psicopedagógica	x
131. Buenas Experiencias anteriores	x

Porque No	
122. No es fundamental para la institución	
123. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
124. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
125. No es disposición de la ley	
126. No ayuda a mantener la salud mental	
127. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
128. No ayuda a solucionar los conflictos	
129. No aporta en la toma de decisiones	
130. No existe medios económicos para su contratación	
131. Malas experiencias anteriores	
132. Otro	

132. Otro

Otro (indique):

Otro (indique):

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

Departamento de Educación y todos los Comandos Provinciales

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

Orientar al personal policial

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario x
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
221. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					x
222. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					x
<b>EVALUACIÓN</b>					
223. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					x
224. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					x
225. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					x
226. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					x
<b>DESARROLLO</b>					

227. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.						x
228. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.						x
229. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.						x
230. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.						x
<b>INTERVENCIÓN</b>						
231. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4	
						x
232. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.						x
233. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.						x
234. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.						x
235. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.						x
<b>VALORACIÓN</b>						
236. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.						x
237. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.						x
238. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.						x
<b>COMUNICACIÓN</b>						
239. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.						x
240. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.						x

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Psicologo

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	x
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

w. Cuantos (indique un número): 03

x. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

Capacitación y Personal

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	Policía Nacional DINAPEN	
FECHA	28 de Junio del 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Oficial de Recursos Humanos	
DEPARTAMENTO	Recursos Humanos	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	60	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( <b>X</b> )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

**o. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
133. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
134. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
135. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input checked="" type="checkbox"/>
136. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
137. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
138. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>
139. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>
140. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>
141. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>
142. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
143. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
133. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
134. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
135. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
136. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
137. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
138. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
139. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
140. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
141. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
142. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
143. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

En el área de Recursos Humanos.

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

Administraría todos los subsistemas de Recursos Humanos.

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
241. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
242. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
243. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
244. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
245. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
246. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	

DESARROLLO					
247. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
248. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
249. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
250. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
INTERVENCIÓN					
251. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
252. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
253. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
254. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
255. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
VALORACIÓN					
256. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
257. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
258. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
COMUNICACIÓN					
259. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
260. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo				X	

de productos o servicios, y las intervenciones.

--	--	--	--	--

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Psicólogo Industrial, Ingeniero Comercial, Psicólogo Organizacional.

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	X
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

**y. Cuantos (indique un número): 1**

**z. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

*En Recursos Humanos.*

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*

**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizada únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	<b>POLICIA NACIONAL</b>	
FECHA	28-06-2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	OFICIAL Y SECRETARIA - P1	
DEPARTAMENTO	PERSONAL	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	39	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( <b>x</b> )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	<b>X</b>
NO	

**p. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

<b>Porque Si</b>	
144. Es fundamental para la institución	<b>X</b>
145. Mejora el rendimiento del personal	<b>X</b>
146. Posee áreas dedicadas a la psicología	
147. Es disposición de la ley	
148. Ayuda a mantener la salud mental	
149. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
150. Permite solucionar conflictos	<b>X</b>
151. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
152. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
153. Buenas Experiencias anteriores	<b>X</b>
154. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<b>Porque No</b>	
144. No es fundamental para la institución	
145. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
146. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
147. No es disposición de la ley	
148. No ayuda a mantener la salud mental	
149. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
150. No ayuda a solucionar los conflictos	
151. No aporta en la toma de decisiones	
152. No existe medios económicos para su contratación	
153. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

**EN EL AREA OPERATIVA, ATENCION AL PUBLICO**

q. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

**APOYO PSICOLOGICO DEL PERSONAL POLICÍAL Y CIVIL**

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
261. Analizar las necesidades que tiene el cliente.		X			
262. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.		X			
<b>EVALUACIÓN</b>					
263. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
264. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
265. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
266. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			X		
<b>DESARROLLO</b>					
267. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
268. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
269. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
270. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		

INTERVENCIÓN					
271. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
272. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
273. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
274. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
275. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		X			
VALORACIÓN					
276. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
277. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			X		
278. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			X		
COMUNICACIÓN					
279. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			X		
280. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			X		

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

PSICOLOGO CLINICO

PSICOLOGO EDUCATIVO

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

**a. Cuantos (indique un número):**   2  

**b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

SERVICIOS DE SALUD

PREVENCIÓN DE LA SALUD

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	DIRECCION NACIONAL DE SALUD	
FECHA	27/06/2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	ANALISTA DE TALENTO HUMANO	
DEPARTAMENTO	TALENTO HUMANO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	100	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### r. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
155. Es fundamental para la institución	
156. Mejora el rendimiento del personal	
157. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
158. Es disposición de la ley	
159. Ayuda a mantener la salud mental	
160. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
161. Permite solucionar conflictos	
162. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
163. Ayuda en la intervención psicopedagógica	

Porque No	
155. No es fundamental para la institución	
156. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
157. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
158. No es disposición de la ley	
159. No ayuda a mantener la salud mental	
160. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
161. No ayuda a solucionar los conflictos	
162. No aporta en la toma de decisiones	
163. No existe medios económicos para su contratación	
164. Malas experiencias anteriores	
165. Otro	

164.	Buenas Experiencias anteriores	
165.	Otro	

Otro (indique): \_\_\_\_\_

Otro (indique): \_\_\_\_\_

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

EN EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL \_\_\_\_\_

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

REALIZAR INFORMES RELACIONADOS CON LAS NECESIDADES QUE TIENEN LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION \_\_\_\_\_

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
281. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			X		
282. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.			X		
<b>EVALUACIÓN</b>					
283. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
284. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
285. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			X		
286. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			X		
<b>DESARROLLO</b>					

287. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
288. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
289. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			X		
290. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
291. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			X		
292. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
293. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
294. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X		
295. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
296. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			X		
297. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.			X		
298. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			X		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
299. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
300. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

PSICOLOGO CLINICO O PSICOLOGO INDUSTRIAL

4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Si	X
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

c. Cuantos (indique un número): 2

d. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

SERVICIOS DE SALUD

PREVENCION DE LA SALUD

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizada únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	Escuela de Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales De la Policía Nacional	
FECHA	27 de junio de 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Subdirector de la Escuela/Oficial P 1	
DEPARTAMENTO	Jefatura de Estudios	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	20	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

#### s. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
166. Es fundamental para la institución	
167. Mejora el rendimiento del personal	
168. Posee áreas dedicadas a la psicología	
169. Es disposición de la ley	X
170. Ayuda a mantener la salud mental	X
171. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
172. Permite solucionar conflictos	X
173. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
174. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
175. Buenas Experiencias anteriores	X
176. Otro	

Porque No	
166. No es fundamental para la institución	
167. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
168. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
169. No es disposición de la ley	
170. No ayuda a mantener la salud mental	
171. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
172. No ayuda a solucionar los conflictos	
173. No aporta en la toma de decisiones	
174. No existe medios económicos para su contratación	
175. Malas experiencias anteriores	
176. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

En recursos humanos, departamento psicológico, departamento médico

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

1. Apoyo a la Institución de manera práctica y objetiva de acuerdo a los intereses de la empresa.
2. Análisis del contexto socio-económico-familiar de la Institución.
3. Capacitación constante en temas de interés de acuerdo a la cultura de la Institución.
4. Apoyo educativo, psicológico o espiritual de acuerdo a las necesidades de la empresa (institución) y de los trabajadores de la misma.

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

COMPETENCIA	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
301. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
302. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
303. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
304. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
305. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
306. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
307. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	

308. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
309. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
310. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
311. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
				X	
312. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
313. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
314. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
315. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
316. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
317. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
318. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
319. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
320. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Licenciatura, doctorado o posgrados en Psicología, recursos humanos, comunicación social.

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	X
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

**a. Cuantos (indique un número):**   1

t. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

Departamento de Psicología

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICÍA NACIONAL	
FECHA	26/06/2011	
CIUDAD	MACHALA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE PERSONAL	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	1.240	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

u. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
177. Es fundamental para la institución	X
178. Mejora el rendimiento del personal	
179. Posee áreas dedicadas a la psicología	
180. Es disposición de la ley	
181. Ayuda a mantener la salud mental	X

Porque No	
177. No es fundamental para la institución	
178. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
179. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
180. No es disposición de la ley	
181. No ayuda a mantener la salud mental	
182. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
183. No ayuda a solucionar los conflictos	
184. No aporta en la toma de decisiones	
185. No existe medios económicos para su contratación	

182. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
183. Permite solucionar conflictos	X
184. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
185. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
186. Buenas Experiencias anteriores	
187. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

EN LO RELACIONADO A SALUD LABORAL, INCENTIVOS PERSONALES Y MANEJO DEL STRESS LABORAL.

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

PERSONAL ENCARGADO DE DIAGNOSTICAR EVALUAR Y DAR EL TRATAMIENTO PARA LAS ENFERMEDADES LABORALES.

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
321. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			X		
322. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
323. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
324. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X

325. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
326. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
327. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
328. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
329. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
330. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X		
<b>INTERVENCIÓN</b>					
331. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
332. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
333. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
334. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
335. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
336. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
337. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
338. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
339. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
340. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

- PSICÓLOGO EN SALUD LABORAL
- PSICÓLOGO INDUSTRIAL

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).

**aa. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**bb. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICÍA NACIONAL	
FECHA	26/06/2011	
CIUDAD	MACHALA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIO DE PERSONAL	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	1.240	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**v. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
188. Es fundamental para la institución	X
189. Mejora el rendimiento del personal	X
190. Posee áreas dedicadas a la psicología	
191. Es disposición de la ley	
192. Ayuda a mantener la salud mental	X
193. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
194. Permite solucionar conflictos	X
195. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
196. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
197. Buenas Experiencias anteriores	
198. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
188. No es fundamental para la institución	
189. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
190. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	X
191. No es disposición de la ley	X
192. No ayuda a mantener la salud mental	
193. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
194. No ayuda a solucionar los conflictos	
195. No aporta en la toma de decisiones	X
196. No existe medios económicos para su contratación	
197. Malas experiencias anteriores	X

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

EN EL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA POLICÍA.

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

TRATAR PROBLEMAS DE PSICOLÓGICO DEL PERSONAL

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
341. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
342. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
343. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
344. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
345. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
346. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
347. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
348. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	

349. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
350. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
351. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
352. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
353. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
354. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
355. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
356. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
357. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
358. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
359. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
360. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

PSICÓLOGO LABORAL

PSICÓLOGO CLINICO

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).

cc. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

dd. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	<b>Escuela de Estado Mayor de la Policía Nacional</b>	
FECHA	<b>28/06/2011</b>	
CIUDAD	<b>Quito</b>	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	<b>Cabo Segundo de Policía</b>	
DEPARTAMENTO	<b>Recursos Humanos (P-1)</b>	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	<b>75 miembros Policiales</b>	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( <b>X</b> )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### w. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
199. Es fundamental para la institución	
200. Mejora el rendimiento del personal	
201. Posee áreas dedicadas a la psicología	
202. Es disposición de la ley	
203. Ayuda a mantener la salud mental	X
204. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
205. Permite solucionar conflictos	X
206. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
207. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
208. Buenas Experiencias anteriores	
209. Otro	

Porque No	
199. No es fundamental para la institución	
200. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
201. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
202. No es disposición de la ley	
203. No ayuda a mantener la salud mental	
204. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
205. No ayuda a solucionar los conflictos	
206. No aporta en la toma de decisiones	
207. No existe medios económicos para su contratación	
208. Malas experiencias anteriores	
209. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

**Siempre y cuando posea la experiencia y**

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

- En caso de tenerlo se crearía un departamento de Psicología Industrial y Orientación

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

- Velar por la el Bienestar y Salud Mental de los miembros policiales que laboran en este Centro Educativo, aprovechar al máximo la potencialidad de ejecución y satisfacción personal. Por lo tanto, tiene responsabilidades para con los empleados y los patrones.
- Difundir mensajes Institucionales y de motivación permanentes dentro de la Unidad
- Proporcionar ayuda, terapia y lineamientos de acción, al personal de Señores Alumnos y personal Administrativo. Enfocando aspectos que propendan al desarrollo personal; autoestima, superación personal, desempeño; motivación y sistema de incentivos; fortaleciendo el desarrollo organizacional; y mejorando la calidad de vida y trabajo; por ende se va a demostrar una postura y conducta diferente frente a nuestro desempeño diario.

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
361. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			x		
362. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el				x	

desarrollo de los mismos.					
<b>EVALUACIÓN</b>					
363. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					x
364. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			x		
365. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.			x		
366. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.			x		
<b>DESARROLLO</b>					
367. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			x		
368. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			x		
369. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.			x		
370. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					x
<b>INTERVENCIÓN</b>					
371. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
			x		
372. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.		x			
373. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.		x			
374. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			x		
375. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.		x			
<b>VALORACIÓN</b>					

376. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.		X			
377. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.		X			
378. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.		X			
<b>COMUNICACIÓN</b>					
379. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.			X		
380. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.			X		

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

PROFESIONAL EN AREA DE ESPECIALIZACION EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

ee. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

ff. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---



---



---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	EFP-GRAL.R.G.A.	
FECHA	26 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	CANTON CHIMBO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	SECRETARIO P-1	
DEPARTAMENTO	RR.HH	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	35	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**x. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
210. Es fundamental para la institución	X
211. Mejora el rendimiento del personal	X
212. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
213. Es disposición de la ley	X
214. Ayuda a mantener la salud mental	X
215. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
216. Permite solucionar conflictos	X
217. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
218. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
219. Buenas Experiencias anteriores	X
220. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
210. No es fundamental para la institución	
211. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
212. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
213. No es disposición de la ley	
214. No ayuda a mantener la salud mental	
215. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
216. No ayuda a solucionar los conflictos	
217. No aporta en la toma de decisiones	
218. No existe medios económicos para su contratación	
219. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

\_AREA DE RR.HH

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

\_ORIENTANDO AL PERSONAL LOS PASOS A SEGUIR O ELABORANDO INFORMES Y DAR SOLUCION A LOS CONFLICTOS EN EL CAMPO EMOCIONAL Y PSICOLOGICO.

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
381. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
382. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
383. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
384. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
385. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
386. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	

DESARROLLO					
387. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
388. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
389. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
390. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
INTERVENCIÓN					
391. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
392. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
393. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
394. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
395. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
VALORACIÓN					
396. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
397. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
398. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
COMUNICACIÓN					
399. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
400. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

PSICOLOGO CLINICO

4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Si	X
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

gg. Cuantos (indique un número):   1  

hh. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

BIENESTAR SOCIAL

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	EFP-GRAL.R.G.A.	
FECHA	26 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	CANTON CHIMBO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	OFICIAL P-1	
DEPARTAMENTO	RR.HH	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	35	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**y. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
221. Es fundamental para la institución	X
222. Mejora el rendimiento del personal	X
223. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
224. Es disposición de la ley	X
225. Ayuda a mantener la salud mental	X
226. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
227. Permite solucionar conflictos	X
228. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
229. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
230. Buenas Experiencias anteriores	X
231. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
221. No es fundamental para la institución	
222. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
223. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
224. No es disposición de la ley	
225. No ayuda a mantener la salud mental	
226. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
227. No ayuda a solucionar los conflictos	
228. No aporta en la toma de decisiones	
229. No existe medios económicos para su contratación	
230. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

\_AREA DE RR.HH

---



---



---

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

\_ORIENTANDO AL PERSONAL LOS PASOS A SEGUIR O ELABORANDO INFORMES Y DAR SOLUCION A LOS CONFLICTOS EN EL CAMPO EMOCIONAL Y PSICOLOGICO.

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
401. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
402. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
403. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
404. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
405. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
406. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	

DESARROLLO					
407. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
408. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	
409. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
410. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
INTERVENCIÓN					
411. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
412. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
413. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
414. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
415. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
VALORACIÓN					
416. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
417. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
418. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
COMUNICACIÓN					
419. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
420. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

PSICOLOGO CLINICO

4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Si	X
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

ii. Cuantos (indique un número):   1  

jj. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

BIENESTAR SOCIAL

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizada únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted esté de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	28-06-2011	
CIUDAD	QUITO	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE ADMINISTRATIVO P1	
DEPARTAMENTO	DIRECCION NACIONAL DE EDUCACION	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	120	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública (X)

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### z. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
232. Es fundamental para la institución	X
233. Mejora el rendimiento del personal	X
234. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
235. Es disposición de la ley	
236. Ayuda a mantener la salud mental	X
237. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
238. Permite solucionar conflictos	X
239. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
240. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X
241. Buenas Experiencias anteriores	
242. Otro	

Porque No	
232. No es fundamental para la institución	
233. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
234. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
235. No es disposición de la ley	
236. No ayuda a mantener la salud mental	
237. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
238. No ayuda a solucionar los conflictos	
239. No aporta en la toma de decisiones	
240. No existe medios económicos para su contratación	
241. Malas experiencias anteriores	
242. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

EN EL AREA DE P1

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

PROPORCIONAR AYUDA EN EL TEMA DE ASUNTOS PERSONALES DEL PERSONAL POLICIAL (CALAMIDAD DOMESTICA)

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
421. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
422. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
423. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
424. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
425. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.		X			
426. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					

427. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	
428. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
429. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
430. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
431. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				X	
432. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
433. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
434. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
435. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			X		
<b>VALORACIÓN</b>					
436. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
437. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
438. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
439. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.		X			
440. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

ESPECIALISTAS EN RECURSOS HUMANOS

DIPLOMADOS EN GESTION DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

kk. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

ll. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su ate*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	25 JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	SAN CRISTOBAL	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	OFICIAL P1	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	221	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**aa. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
243. Es fundamental para la institución	
244. Mejora el rendimiento del personal	x
245. Posee áreas dedicadas a la psicología	
246. Es disposición de la ley	
247. Ayuda a mantener la salud mental	
248. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
249. Permite solucionar conflictos	
250. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
251. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
252. Buenas Experiencias anteriores	
253. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
243. No es fundamental para la institución	
244. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
245. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
246. No es disposición de la ley	
247. No ayuda a mantener la salud mental	
248. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
249. No ayuda a solucionar los conflictos	
250. No aporta en la toma de decisiones	
251. No existe medios económicos para su contratación	
252. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

En el área de Recursos Humanos y en Departamento Medico

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

En el área de Recursos Humanos para que vea donde optimizar al talento humano dentro de la institución y en el Departamento Medico para la respectiva ayuda psicológica a los miembros policiales.

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
441. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
442. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
443. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
444. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
445. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
446. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
447. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				X	

448. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
449. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
450. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
451. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
452. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
453. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
454. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
455. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
456. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
457. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
458. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
459. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
460. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Doctor en Psicología

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	x

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).

mm. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

nn. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN POLICIA NACIONAL  
FECHA 26-06-2011  
CIUDAD TENA- AROSEMENA TOLA  
CARGO EN LA AUXILIAR P-1  
INSTITUCIÓN  
DEPARTAMENTO DNA- GEMA  
NUMERO DEL 08  
PERSONAL EXISTENTE  
EN LA INSTITUCIÓN  
TIPO DE INSTITUCIÓN Privada ( ) Pública ( X )  
(marque con una X)

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI X NO

### Porque Si

1. Es fundamental para la institución
2. Mejora el rendimiento del personal
3. Posee áreas dedicadas a la psicología
4. Es disposición de la ley
5. Ayuda a mantener la salud mental
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo  
x
7. Permite solucionar conflictos
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica
10. Buenas Experiencias anteriores
11. Otro

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

EN ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

Orientación Psicológica al Personal Policial

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

- 0 No es necesario
- 1 Poco Necesario
- 2 Es Necesario
- 3 Es muy Necesario
- 4 Es fundamental

Competencia

Nivel de importancia

ESPECIFICACIÓN  
DE OBJETIVOS

0      1      2      3      4

- 1. Analizar las necesidades que tiene el cliente. X
- 2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos. X

EVALUACIÓN

- 3. Realizar la evaluación a una **persona** mediante la observación del contexto, entrevistas y test. X
- 4. Realizar la evaluación a un **grupo** mediante la observación del contexto, entrevistas y test. X

5. Realizar evaluación a una **institución** mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita. X

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. X

#### DESARROLLO

7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios. X

8. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller. X

9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. X

Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.						
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.			X			
<b>INTERVENCIÓN</b>						
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4	
12.			X			
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X			
14. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X			
15. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			X			
16. Introducir servicios o productos y promover su uso			X			

adecuado por los  
clientes u otros  
profesionales.

## VALORACIÓN

- |  |   |
|--|---|
| 17. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados. | X |
| 18. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.  | X |
| 19. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.                   | X |

## COMUNICACIÓN

- |  |   |
|--|---|
| 20. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.   | X |
| 21. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones. | X |

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

\_\_\_\_\_ UN ORIENTADOR

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si      No      X

**(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).**

a. **Cuantos (indique un número):** \_\_\_\_\_

b. **Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	POLICIA NACIONAL	
FECHA	27/06/11	
CIUDAD	BAEZA	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	COMANDANTE	
DEPARTAMENTO	GEMA	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	35	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública (X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

#### a. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si		Porque No	
1. Es fundamental para la institución		1. No es fundamental para la institución	
2. Mejora el rendimiento del personal		2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
3. Posee áreas dedicadas a la psicología		3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
4. Es disposición de la ley		4. No es disposición de la ley	
5. Ayuda a mantener la salud mental		5. No ayuda a mantener la salud mental	
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo		6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. Permite solucionar conflictos		7. No ayuda a solucionar los conflictos	
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución		8. No aporta en la toma de decisiones	
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X	9. No existe medios económicos para su contratación	
10. Buenas Experiencias anteriores		10. Malas experiencias anteriores	
11. Otro		11. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

OPERATIVA

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

EXAMINAR Y EVALUAR AL TALENTO HUMANO

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario X
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

--	--

Competencia	Nivel de importancia				
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>	0	1	2	3	4
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.			X		
2. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.			X		
<b>EVALUACIÓN</b>					
3. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			X		
4. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
5. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
6. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.			X		
8. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.			X		
9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				X	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
	0	1	2	3	4
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.					
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			X		
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.			X		
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Trabajadores Sociales

**Otros (Indique):**

Médicos (Odontólogos)

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	x

**(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).**

**a. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_**

**b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.**

**En un Área Alternativa**

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	GIR Manabí-Policía Nacional del Ecuador	
FECHA	25-06-2011	
CIUDAD	Manta	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Oficial P1	
DEPARTAMENTO	Recursos Humanos	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	49	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

**1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?**

SI	X
NO	

**bb. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)**

Porque Si	
254. Es fundamental para la institución	
255. Mejora el rendimiento del personal	
256. Posee áreas dedicadas a la psicología	
257. Es disposición de la ley	
258. Ayuda a mantener la salud mental	x
259. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
260. Permite solucionar conflictos	
261. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
262. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
263. Buenas Experiencias anteriores	
264. Otro	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Porque No	
254. No es fundamental para la institución	
255. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
256. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
257. No es disposición de la ley	
258. No ayuda a mantener la salud mental	
259. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
260. No ayuda a solucionar los conflictos	
261. No aporta en la toma de decisiones	
262. No existe medios económicos para su contratación	
263. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

Recursos Humanos \_\_\_\_\_

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

Ayuda a mantener la salud mental \_\_\_\_\_

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
461. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
462. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>					
463. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
464. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.				X	
465. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
466. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.				X	
<b>DESARROLLO</b>					
467. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
468. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				X	

469. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
470. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
471. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
472. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
473. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
474. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.				X	
475. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
476. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.				X	
477. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				X	
478. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
479. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				X	
480. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

Psicólogo y Administrador de empresas \_\_\_\_\_

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	
No	X

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

oo. Cuantos (indique un número): \_\_\_\_\_

pp. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

---

---

---

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo*



INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES  
PARA PSICÓLOGOS.

En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizada únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una X el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	Policía Nacional del Ecuador	
FECHA	27 de Junio de 2011	
CIUDAD	Quito	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	Recursos Humanos	
DEPARTAMENTO	Gestión del Talento Humano	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	504	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( x )

1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

cc. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
265. Es fundamental para la institución	
266. Mejora el rendimiento del personal	x
267. Posee áreas dedicadas a la psicología	
268. Es disposición de la ley	
269. Ayuda a mantener la salud mental	
270. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	x
271. Permite solucionar conflictos	

Porque No	
265. No es fundamental para la institución	
266. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
267. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
268. No es disposición de la ley	
269. No ayuda a mantener la salud mental	
270. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
271. No ayuda a solucionar los conflictos	
272. No aporta en la toma de decisiones	
273. No existe medios económicos para su contratación	
274. Malas experiencias anteriores	
275. Otro	

272. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
273. Ayuda en la intervención psicopedagógica	x
274. Buenas Experiencias anteriores	
275. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

- Departamento de Gestión del Talento Humano
- Departamento Médico

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

- Departamento de Gestión del Talento Humano: En este departamento se pueden realizar actividades en cuanto a Clima Organizacional que involucra a las relaciones interpersonales, convivencia del grupo, etc., estructurar el Manual de Funciones de acuerdo a los cargos de la Dependencia, Planificar Planes de Capacitación, Realizar evaluaciones periódicas que evaluarán el desempeño, competencias y funcionalidad tanto de la persona como del puesto laboral, impartir charlas o talleres motivacionales que servirán para incentivar al personal y a su vez alcanzar las metas y objetivos propuestos, entre otras funciones de responsabilidad.
- Departamento Médico: En este ámbito el Psicólogo Clínico podrá llevar a cabo intervenciones psicológicas en función de tratar problemas y trastornos emocionales profundos; así como, dificultades en las relaciones interpersonales para lo cual en cualquiera de los casos identificará las causas del problema formulando juicios clínicos que preparará la intervención terapéutica, además podrá aportar también con charlas de prevención, diagnóstico e intervención que sean necesarios, entre otras funciones de responsabilidad.

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
481. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				x	
482. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.				x	
<b>EVALUACIÓN</b>					
483. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			x		
484. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.			x		
485. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				x	
486. 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.				x	
<b>DESARROLLO</b>					
487. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.				x	
488. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.				x	
489. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				x	
490. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.				x	
<b>INTERVENCIÓN</b>					
491. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
				x	
492. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.			x		
493. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				x	
494. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.			x		
495. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.			x		
<b>VALORACIÓN</b>					

496. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.			x		
497. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.				x	
498. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.			x		
<b>COMUNICACIÓN</b>					
499. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.				x	
500. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				x	

3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución

Indique el título del profesional:

Psicólogo Industrial, Psicólogo Clínico, Ingeniero en Recursos Humanos, Ingeniero Comercial con especialidad en Recursos Humanos.

4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Si	x
No	

(Si contesto "SI" en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems "a y b". Si contesto "NO" usted a finalizado, Gracias).

qq. Cuantos (indique un número): 2

rr. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

- Departamento de Gestión del Talento Humano
- Departamento Médico

La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	COMANDO DE POLICIA DE TRANSITO
FECHA	28-06-2011
CIUDAD	QUITO
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	JEFE DE LA GESTION ADMINISTRATIVA P-1
DEPARTAMENTO	OFICINA DE LA GESTION ADMINISTRATIVA P1
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	825
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( ) Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### dd. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
276. Es fundamental para la institución	X
277. Mejora el rendimiento del personal	X
278. Posee áreas dedicadas a la psicología	X
279. Es disposición de la ley	X
280. Ayuda a mantener la salud mental	X
281. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
282. Permite solucionar conflictos	X
283. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
284. Ayuda en la intervención psicopedagógica	X

Porque No	
276. No es fundamental para la institución	
277. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
278. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
279. No es disposición de la ley	
280. No ayuda a mantener la salud mental	
281. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
282. No ayuda a solucionar los conflictos	
283. No aporta en la toma de decisiones	
284. No existe medios económicos para su contratación	
285. Malas experiencias anteriores	
286. Otro	

285.	Buenas Experiencias anteriores	X
286.	Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

EN EL AREA DE TRABAJO SOCIAL

---



---



---

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

ASCESORAMIENTO Y TRATAMIENTO DEL ENTORNO SOCIAL Y FAMILIAR DE LOS MIEMBROS POLICIALES

---



---



---

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
501. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					X
502. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.					X
<b>EVALUACIÓN</b>					X
503. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
504. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del					X

contexto, entrevistas y test.					
505. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					X
506. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					
507. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
508. Diseñar o adaptar unos servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
509. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					X
510. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
511. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
512. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					X
513. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					X
514. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
515. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					X
<b>VALORACIÓN</b>					
516. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
517. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
518. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					X
<b>COMUNICACIÓN</b>					
519. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
520. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					X

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el título del profesional:**

PSICOLOGO

---

---

---

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	X
No	

**(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).**

**ss. Cuantos (indique un número):** UNO

**tt. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

EN EL DEPARTAMENTO MEDICO DEL COMANDO DE POLICIA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

---

---

---

—

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



## INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

### En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted este de acuerdo.

INSTITUCIÓN	UNIDAD DE VIGILANCIA NORTE	
FECHA	28 DE JUNIO DEL 2011	
CIUDAD	GUAYAQUIL	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	OFICIAL P-1	
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	218	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ( )	Pública ( X )

### 1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	X
NO	

### ee. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
287. Es fundamental para la institución	
288. Mejora el rendimiento del personal	X
289. Posee áreas dedicadas a la psicología	
290. Es disposición de la ley	
291. Ayuda a mantener la salud mental	X
292. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	X
293. Permite solucionar conflictos	X
294. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	X
295. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
296. Buenas Experiencias anteriores	
297. Otro	

Otro (indique):

---



---

Porque No	
287. No es fundamental para la institución	
288. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
289. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
290. No es disposición de la ley	
291. No ayuda a mantener la salud mental	
292. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
293. No ayuda a solucionar los conflictos	
294. No aporta en la toma de decisiones	
295. No existe medios económicos para su contratación	
296. Malas experiencias anteriores	

Otro (indique):

---



---



**Si usted contestó que si es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta numero 2.**

**b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?**

EN EL AREA DE PERSONAL, PODRIA EVALUAR Y UBICAR AL PERSONAL EN LOS DISTINTOS AMBITOS LABORALES DE ACUERDO A SU CAPACIDAD Y NECESIDAD.

**c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?**

\* EL PSICOLOGO ORIENTARÍA AL PERSONAL Y A LA UNIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS PROYECTADAS, MEJORANDO SU CAPACIDAD.

\* TRATAMIENTO DE PROBLEMAS PSICOLÓGICOS (TERAPIAS Y PSICOTERAPIAS).

\* EVALUACIÓN, TRATAMIENTO O REHABILITACIÓN DEL PERSONAL.

**2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:**

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
<b>ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b>					
521. Analizar las necesidades que tiene el cliente.				X	
522. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.				X	
<b>EVALUACIÓN</b>					
523. Realizar la evaluación a una <b>persona</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
524. Realizar la evaluación a un <b>grupo</b> mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					X
525. Realizar evaluación a una <b>institución</b> mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.				X	
526. Realizar la evaluación apropiada de una <b>situación</b> que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					X
<b>DESARROLLO</b>					



527. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					X
528. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					X
529. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.				X	
530. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					X
<b>INTERVENCIÓN</b>					
531. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
					X
532. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.				X	
533. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.				X	
534. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					X
535. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.				X	
<b>VALORACIÓN</b>					
536. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					X
537. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					X
538. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.				X	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
539. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					X
540. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.				X	

**3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución**

**Indique el titulo del profesional:**

UN PSICOLOGO U ORIENTADOR SOCIAL

**4. ¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?**

Si	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------



No	X
----	---

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted a finalizado, Gracias).

uu. Cuantos (indique un número):

DEBIDO A QUE EXISTE POCO PERSONAL EN LA UNIDAD SERIA NECESARIO 01  
PSICOLOGO U ORIENTADOR SOCIAL

vv. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

**DEPARTAMENTO DE PERSONAL**

*La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.*



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*





















