



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**“ESTUDIO DESCRIPTIVO, CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DEL PERFIL DE
COMPETENCIAS REAL DE LOS PROFESIONALES DE LA ESCUELA DE
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS Y EL PERFIL IDEAL
REQUERIDO EN EL MERCADO LABORAL DE LA CIUDAD DE QUITO”**

**Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos
Para obtener el título de Psicóloga con mención organizacional**

PROFESOR GUÍA

M.Sc. Mónica Castrillón.

AUTORAS:

María Paulina Cobo

Ana Carolina Paredes

María Daniela Silva

2009

DECLARACIÓN PROFESOR-GUÍA

Declaro haber dirigido esta tesis a través de reuniones periódicas con las estudiantes, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema y tomando en cuenta la Guía de Trabajos de Titulación correspondiente.

M.Sc. Mónica Castrillón

C.I. 170652911-0

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE:

Declaramos que este trabajo es original de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

Ana Carolina Paredes
C.I. 1714549985

María Daniela Silva Herrera
C.I. 1715068167

María Paulina Cobo Cordero
C.I. 1717834012

AGRADECIMIENTOS

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la elaboración de esta tesis y en la culminación de la misma. **A nuestra tutora, M.Sc. Mónica Castrillón, por brindarnos su tiempo, su guía, su tutela, su cooperación, su paciencia y sobre su apoyo incondicional.** Al Ing. Patricio Reinoso, entrañable amigo que nos brinda por su apoyo y cooperación. Al Doctor Rodrigo Estévez por brindarnos su apoyo, consejos y apoyo. A nuestras familias por ser nuestros pilares brindándonos su amor, confianza y soporte.

DEDICATORIA

*Quiero dedicar mis esfuerzos a mis
padres quienes estuvieron a mí lado
apoyándome de manera
incondicional; A mis hermanos y a
Rodrigo por ser mi soporte, y de
manera especial a mis amigas y
compañeras por quienes esta
investigación es posible, Carolina y
María Paulina*

Daniela Silva

DEDICATORIA

Dedico mi tesis en primero lugar a mis compañeras Caro y Dani, por ser incondicionales y verdaderas amigas y sobre todo por el apoyo, tolerancia y comprensión durante este tiempo. A mi mamá por ser el Pilar de mi vida, por darme toda la fuerza para seguir adelante y haberme dado la oportunidad de estudiar y prepararme para ser una profesional.

María Paulina Cobo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos y cada uno de mis profesores y compañeros, que a lo largo de estos cinco años compartieron conmigo sus conocimientos, experiencia y amistad. A mi familia, ejemplo y apoyo permanente a lo largo de mi vida. Daniela y María Paulina agradezco, sin ustedes esto no hubiese sido posible.

Ana Carolina Paredes

RESUMEN

El capital humano es el que define la productividad, éxito y desarrollo de un contexto laboral, económico y social, aseverando de esta manera que las sociedades deben desarrollar al máximo las competencias de sus individuos, mediante la educación y especialización de sus ciudadanos.

En este proceso las instituciones educativas y especialmente la Universidad de las Américas forman el pilar fundamental para la formación de jóvenes estudiantes que en el futuro serán los profesionales integrantes del capital humano; Es por ello que el objetivo general de esta investigación es el definir los perfiles de competencias de los estudiantes de psicología de la UDLA, para desarrollar sus potencialidades y así acceder con ventajas competitivas dentro del mercado laboral. Con este fin se obtuvo información de 40 profesionales con experiencia y conocimiento a los que llamaremos “informantes calificados” que a través de un cuestionario nos ayudaran a evaluar y determinar cuáles son las competencias ideales para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

Además, para obtener el perfil real, se realizó la toma del test SOSIA a 26 alumnos recientemente egresados de la carrera, aplicándolo de manera individual y dándole absoluta objetividad al proceso.

Se evidenció con porcentajes que los estudiantes poseen diferentes niveles de competencia a los requeridos en el perfil ideal obtenido de los informantes calificados o al nivel ideal del test SOSIA.

Es indispensable el tomar en cuenta que con la debida guía y estructura se puede logra un nuevo y adecuado modelo de formación, para el desarrollo de competencias de los estudiantes. El implementar estos nuevos modelos de formación resulta complejo ya que es un cambio radical frente a los modelos tradicionales, pero es necesario el efectuar estos cambios ya que tienen como fin el desarrollo de competencias de los alumnos, consiguiendo que los futuros profesionales lleguen en óptimas condiciones a sus cargos.

ABSTRACT

Human capital is what defines productivity, development and success of an employment as well as the economical and social context; asserting that societies must make the top of their individual skills through education and specialization of its citizens.

In this process, Universities and especially the UDLA are responsible for the training of young students, who in the future will be the professionals forming part of the human capital and so the overall objective of this research is to define the skill profiles of the UDLA Psychology students in order to develop their potential and access to competitive advantages in the labor market.

To fulfill this purpose we obtained information from 40 professionals with experience and knowledge "qualified informants" who, through a questionnaire provide us with valuable information in order to evaluate and determinate the ideal skills to perform successfully in a workplace. To determinate the actual profile of the 26 recently graduated students, the SOSIA test was applied to all of them giving absolute objectivity to the process.

With the rates obtained it was evident that students have different skill levels from those required in the ideal profile given by the qualified informants or the ideal level of SOSIA test.

It is essential to take into account, that with a proper guidance and structure, this process can be achieved by a new and adequate model of training for skills development of students. To implement these new training models is complicated because it is a radical change compared to traditional models, but it is necessary to make these changes that are designed to develop competencies in students by encouraging professionals to come in optimal conditions to their positions.

ÍNDICE O TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 14 |
| | |
| CAPITULO I..... | 17 |
| 1. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN BASE A | |
| COMPETENCIAS | 17 |
| 1.1. Aprendizaje..... | 20 |
| 1.2. Estilos de Aprendizaje..... | 27 |
| 1.2.1. Estrategias de aprendizaje | 28 |
| 1.3. Pedagogía basada en competencias | 29 |
| 1.4. Perfiles de competencias..... | 32 |
| 1.5. Planes de desarrollo de competencias..... | 33 |
| 1.5.1. Metodología para el desarrollo de competencias..... | 34 |
| 1.5.2. Métodos de desarrollo de competencias dentro las Universidades | 35 |
| 1.5.2.1. Coaching..... | 35 |
| 1.5.3. Métodos de desarrollo externos a la universidad | 40 |
| 1.5.4. Autodesarrollo | 40 |
| | |
| CAPITULO II..... | 41 |
| 2. EL MODELO DE COMPETENCIAS TETRADIMENSIONAL | |
| APLICADO EN EL CAMPO EDUCATIVO..... | 41 |
| 2.1. Antecedentes Históricos..... | 41 |
| 2.1.1. Tendencia actual. | 42 |
| 2.2. Definiciones de competencias..... | 43 |
| 2.2.1. Tipos de competencias | 45 |
| 2.2.1.1. Clasificación de competencias según Maritza Ruiz De Vargas . | 45 |
| 2.2.1.2. Clasificación de competencias en base al modelo de Marta Alles | |
| | 46 |

| | |
|---|----|
| 2.2.1.3 Clasificación de las competencias en el campo educativo o curricular..... | 46 |
| 2.3. Gestión por competencias en las organizaciones..... | 48 |
| 2.3.1. En el Ámbito Educativo..... | 50 |

CAPITULO III 52

| | |
|--|-----------|
| 3. BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES DEL MODELO TETRADIMENSIONAL DEL SOSIA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS | 52 |
| 3.1. Factores del modelo tetradimensional: | 53 |
| a) Aptitudes | 53 |
| b) Rasgos de personalidad | 53 |
| c) Actitud | 55 |
| d) Conocimiento | 55 |
| 3.2. Indicadores de evaluación de competencias según el SOSIA | 56 |
| 3.2.1. Dimensiones Personales | 56 |
| 3.2.2. <i>Aspiraciones</i> | 57 |
| 3.2.3. <i>Trabajo</i> | 58 |
| 3.2.4. <i>Intercambios</i> | 60 |
| 3.3. Estilos de comportamiento según el SOSIA | 61 |
| a) <i>Estilo A: Organización y Estructura</i> | 61 |
| b) <i>Estilo B: Poder y Actividad</i> | 62 |
| c) <i>Estilo C: Apertura y Estabilidad</i> | 62 |
| d) <i>Estilo D: Altruismo y Convicciones</i> | 62 |
| 3.4. Descripción Metodológica | 63 |
| 3.4.1. Primer Proceso Metodológico..... | 63 |
| 3.4.1.1. Muestra: | 65 |
| 3.4.1.2. Instrumento: | 65 |
| 3.4.1.3. Procesamiento de datos de los Cuestionarios | 65 |
| 3.4.2. Segundo Proceso | 66 |
| 3.4.2.1. Muestra: | 66 |

| | |
|--|----|
| 3.4.2.2.Instrumento: | 66 |
| 3.4.3. Tercer Proceso | 67 |
| 3.4.3.1.Muestra: | 68 |
| 3.4.3.2.Instrumento: | 68 |
| 3.4.3.3.Procesamiento de la Información..... | 68 |

CAPITULO IV 73

| | |
|---|-----------|
| 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS | 73 |
| 4.1.Perfil Ideal de los estudiantes de Psicología de la UDLA | 75 |
| 4.1.1. Rasgos Actitudinales Perfil Ideal | 75 |
| 4.1.2. Rasgos Aptitudes Perfil Ideal | 77 |
| 4.1.3. Conocimientos Perfil Ideal..... | 78 |
| 4.1.4. Rasgos de Personalidad del Perfil Ideal..... | 80 |
| 4.2.Descripción del Perfil Ideal | 83 |
| 4.3.Descripción competencias de conocimientos y aptitudes | 88 |
| 4.4.Motivación Intrínseca en la Selección Vocacional..... | 89 |
| 4.5.Actividades Extra Curriculares para la vida laboral de un profesional | 92 |
| 4.6. Diferencias entre los psicólogos clínicos y organizacionales | 93 |
| 4.7.Perfil Actual | 94 |
| 4.8.Comparación del perfil ideal y del perfil actual..... | 99 |
| 4.9.Percepción de imagen | 104 |
| 4.9.1. UDLA | 104 |
| 4.9.2. UNIVERSIDAD CENTRAL:..... | 106 |
| 4.9.3. UNIVERSIDAD CATÓLICA: | 108 |

CAPÍTULO V 111

| | |
|------------------------------|------------|
| 5. CONCLUSIONES | 111 |
| 5.1.CONCLUSIONES | 111 |
| 5.2. RECOMENDACIONES | 113 |
| BIBLIOGRAFÍA: | 118 |

INTRODUCCIÓN

En la era del conocimiento y la tecnología, en un mundo globalizado con altos niveles de competitividad, los profesionales enfrentan el reto de desarrollar constantemente sus potencialidades y habilidades para cumplir con los altos perfiles y requerimientos que la demanda laboral exige hoy en día.

La Universidad de las Américas plantea que el formar personas competentes, emprendedoras, exitosas, con visión global, comprometidas con la sociedad en base a excelencia y valores es su misión, por lo que requiere hacer un estudio de perfiles ideales de competencias, con el fin de que sus profesionales tengan éxito en un mundo globalizado y competitivo; El mismo que constituirá un precedente tanto para el manejo de los procesos de la gestión del talento humano como para el ámbito de la pedagogía en centros educativos superiores de la ciudad de Quito en donde se pudiese implementar como una herramienta pionera que proporcionará ventajas por un lado a los estudiantes para desarrollar sus competencias y por otro, a las organizaciones para adquirir profesionales de alta calidad que cumplan con las exigencias del perfil.

Actualmente vivimos tiempos de cambios rápidos y globales, que no solamente influyen en las personas como tales, las organizaciones también se ven en la necesidad de adaptarse y cambiar para competir en un mundo globalizado y complejo lleno de desafíos y competencia. Pero no hay que olvidar a la persona porque como cita Guédez "No puede haber competitividad empresarial sin el desarrollo de competencias personales; el conocimiento y las capacidades de los sujetos revelan las cartas del juego, y las actitudes y valores predicen cómo cada quien juega con las cartas que tiene"¹.

Es por esta razón que hemos visto la necesidad de involucrar el desarrollo de competencias dentro del proceso educativo superior, ya que de esta manera los

¹ Guedez citado por Milena Fiegueroa **Trabajo de grado** Caracas, Abril, 2003. "Diseño de perfiles por competencia para los cargos directivos del Instituto Universitario de Tecnología Venezuela I.U.T.V"

nuevos profesionales estarán más preparados para enfrentarse a una sociedad competitiva y al complejo contexto en el que un profesional no solo debe estar capacitado académicamente, sino que también debe prepararse como individuo con la capacidad de ofrecer las competencias necesarias para estar a la vanguardia de los cambios y listo para aprovechar las oportunidades que le ofrece el medio. Si bien desarrollar estos nuevos modelos de gestión resulta complejo ya que es un cambio radical frente a los modelos tradicionales, es necesario implementarlo y ponerlo en práctica pues este proceso tiene como fin el desarrollo del talento humano.

La Universidad de Las Américas desarrolla su modelo educativo centrado en el aprendizaje del estudiante, de manera que éste desarrolle los conocimientos, actitudes, destrezas y capacidades que le permitan integrarse con éxito y compromiso social en el mundo laboral. Este modelo buscará desarrollar el conocimiento a través de la creatividad, independencia cognoscitiva, y la afección por el saber profesional de manera amena, interesante y motivadora; Ligándose así con los ideales de la universidad.

La Universidad de las Américas es aprobada para su funcionamiento legal por el Presidente Sixto Durán Ballén el 31 de agosto de 1995, según su publicación en el Registro Oficial. Para ese entonces la Universidad contaba con 205 estudiantes divididos en 5 carreras, con 15 docentes titulares y 14 auxiliares. Hoy en día la Universidad de las Américas pertenece a la red de universidades del mundo: Laureate International Universities; y, pasa a ser la primera universidad ecuatoriana en operar desde esta plataforma internacional

Misión

“Somos parte de Laureate, la mayor red internacional de educación superior. Formamos personas competentes, emprendedoras, exitosas y con visión global, comprometidos con la sociedad en base a excelencia y valores”.

Visión

“Crear un modelo de referencia para la educación superior ecuatoriana, construir una comunidad universitaria orgullosa y comprometida con el país buscando de manera constante, la realización personal y profesional de sus miembros.”

En la Carrera de Psicología Clínica lo que busca la universidad es formar profesionales con una amplia diversidad de teorías, es decir no tener preestablecida una sola teoría si no que el estudiante tenga la opción de conocer los principales enfoques y discutirlos, criticarlos y que opte por ellos una vez que los haya conocido y diferenciado, de esta manera el estudiante tiene una visión múltiple del comportamiento humano.

La formación ofrecida al Psicólogo Organizacional en la UDLA responde a una sociedad que busca la flexibilización de las relaciones laborales y la presión por destacar en un mercado globalizado, la consolidación de una economía y una sociedad basadas en el consumo, es decir, que se encargara de todo el proceso de selección, promoción y capacitación del recurso humano, a la vez que planificara programas de prevención, conducta del consumidor, marketing, “coaching”.

Si partimos del hecho que, es el capital humano el que define la productividad, éxito y desarrollo de un contexto económico social; podemos decir que las sociedades deben desarrollar al máximo las competencias de sus individuos; logrando esto a través de la educación y especialización de sus ciudadanos. En este proceso las instituciones educativas y especialmente las superiores constituyen un pilar fundamental y no pueden estar desligadas, pues son el medio a través del cual los jóvenes obtienen la formación que los lleva a desarrollar sus talentos.

CAPITULO I

1. Desarrollo del talento humano en base a competencias

El desarrollo de competencias se refiere al proceso de enseñanza y aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la mejora de habilidades y destrezas orientadas hacia el contexto educativo o laboral en el cual se desempeñan las personas; permitiendo que se adapten a las condiciones de cualquier ambiente; acercando al individuo al dominio de una variedad de elementos requeridos y tomando en cuenta los perfiles de competencias definidos.

El proceso de desarrollo de competencias posee un planteamiento de formación continua que facilita a los participantes a lo largo de su carrera, el ingreso y reingreso al proceso instructivo, según su ritmo y necesidad de adquisición de nuevas competencias, proporcionándoles una constante retroalimentación de su rendimiento.

Cabe aclarar que todas las competencias pueden ser desarrolladas, pero no todas con igual facilidad, esto va a depender de factores intrínsecos al individuo: motivaciones, concepto de uno mismo, conocimientos y habilidades.

Weggeman, en su artículo de Formación y Aprendizaje Organizacional dice que *“El desafío es activar una ambición colectiva, que facilite que el personal se motive a compartir, explicitar y probar sus conocimientos implícitos compuestos de experiencias, sentimientos asociaciones e intuiciones. Cuanto más ampliamente se difunda este proceso de activación de la fuente de conocimiento mayor será su aprovechamiento para el aprendizaje organizacional,”*²

² Weggeman, M. (1997) Kennismanagement. Scriptium, Schiedam. Wenger, C.; Snyder, W. 2000 Communities of practice: The organizational frontier. Boston. Tomado del artículo Formación y Aprendizaje Organizacional de www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/conf/2002/mertens/mertens2.pdf

Debemos trazar un asesoramiento de personas que potencie el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores; preocupado por gestionar de una manera adecuada la formación, capacitación y motivación. La formación debe dejar de ser vista como un sistema cerrado, en el cual la incorporación del individuo a los parámetros organizativos y tecnológicos del proceso productivo es el objetivo principal.

La incorporación de los individuos como sujetos de cambio, recursos estratégicos y aprendizaje hace la diferencia hacia una tendencia de innovación, en la cual se reconoce la importancia de buscar nuevas ideas y depender del conocimiento o capacidad de creación de sus trabajadores para así mantener las ventajas competitivas.

Se ha visto la necesidad de sintonizar el ámbito de la educación superior a las necesidades y tendencias del mercado laboral, se requiere cada vez más de una cooperación entre universidades y empresas para la consecución de metas. La universidad debe proporcionar a sus estudiantes una formación con herramientas para que, a través de la innovación y la flexibilidad, puedan adaptarse a las expectativas de las empresas. Proveyendo una estructura adecuada para la formación, en la cual el aprendiz deje de ser un simple asimilador de conocimientos y empiece a tener mayor responsabilidad de aplicar lo aprendido en un puesto de trabajo; emprendiendo acciones para alcanzar el grado de madurez en función de las necesidades cambiantes de su posición dentro de la empresa.

El cambio es una variable frecuente en todo proceso pero influye directamente en el aprendizaje; por lo cual el hombre debe asimilar nuevas prácticas que implican modificaciones en su comportamiento, lo que nos convierte en una sociedad aventajada, pero por otro lado nos produce constantes niveles de ansiedad al tener que enfrentar tanta inestabilidad en periodos cortos de tiempo.

Frente a esto dentro del proceso de adquisición y transmisión de conocimientos, se debe tener como objetivo reducir el miedo intenso a aprender, creando un entorno seguro y de confianza en el cual se pueda desaprender y re-aprender lo nuevo; en este ambiente la gestión tiene que ganar la credibilidad de los aprendices para involucrarlos dentro de un contexto psicológicamente seguro de aprendizaje. Bajo ninguna condición dentro del proceso de desarrollo de competencias deben castigarse los errores en el aprendizaje, se recomienda incitar la superación antes que castigar la carencia.

La evolución en el ámbito laboral implica una tendencia hacia el progreso en la cual para la administración del potencial de las personas, (de lo que saben o podrían hacer), se considera necesario la participación de los implicados en su preparación profesional y formación; esta nueva tendencia pedagógica implica una actitud de compromiso y la voluntad de un individuo de desarrollarse, no puede ser una imposición sino que el sujeto involucrado en el proceso debe considerar a éstas como transformaciones importantes que le permitirán asumir su cargo o posición; es decir que debe justificar la validez de lo que pretende aprender.

La clave del desarrollo de competencias radica en que los individuos en formación saquen partido de la práctica adquirida en el mundo laboral; de sus propias experiencias, asimilándolas desde una actitud crítica; siendo capaces de evaluar sus propios comportamientos, identificando posibles fortalezas y debilidades; descubriendo competencias que constituirán una herramienta diferenciadora y a la vez, durante este proceso, logren adquirir herramientas para su crecimiento personal. Levy-Leboyer, en su libro gestión por competencias menciona “... *Adquirir competencias puede parece una actividad espontanea, de hecho requiere una actitud favorable: antes y después de la experiencia, tomándose un tiempo para reflexionar sobre lo sucedido y para extraer conclusiones necesarias*”³

³ Levy-Leboyer C. (1997). Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión 2000 p.134

El desarrollo se constituye en la evolución del comportamiento de las personas en el plano estratégico con resultados en todos los plazos, y se consigue a través de la gestión de la información que permite iniciar procesos de pensamiento en los sujetos receptores; ésta debe ser actualizada constantemente para que no pierda su valor, pudiendo optimizar los comportamientos y tomar decisiones eficaces.

Las instituciones que se preocupan por detectar el potencial de sus miembros son las que consiguen resultados a largo plazo. El potencial constituye el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que no forzosamente están siendo utilizadas por el individuo en su puesto de trabajo actual; tampoco por el hecho de estar ahí, quiere decir que estén suficientemente pulidas o adaptadas para rendir inmediatamente, necesitan un entrenamiento guiado.

1.1. Aprendizaje

Nombrando los principios básicos del aprendizaje se puede establecer que éste constituye un mecanismo de supervivencia de los organismos a través del cual éstos adquieren las habilidades y el conocimiento necesarios para el mejor desenvolvimiento en la vida diaria; el aprendizaje debe analizarse en función de las actuaciones de los organismos ante situaciones determinadas, siendo conscientes de que en este proceso intervienen factores motivacionales, emocionales o de desarrollo que deben ser tomados en cuenta. El aprendizaje implica un cambio relativamente permanente en el comportamiento como resultado de la experiencia, estos cambios en el desempeño se deben a la especialización de patrones de comportamiento gracias a la acumulación de experiencias y a la práctica.

En función de las diferentes corrientes psicológicas, el aprendizaje muda de concepto; es así como para los conductistas, constituye un cambio en la conducta observable causado por cambios en el ambiente y debe analizarse en base a eventos externos y las respuestas emitidas a dichos eventos; mientras que para los cognitivos, el aprendizaje constituye un cambio en los procesos mentales y el

conocimiento se da como resultado de variables que incluyen la percepción de estímulos, la recuperación del conocimiento, la anticipación de eventos y la conducta.

Pero por razón de encontrar un concepto más general podemos decir que el aprendizaje constituye un conjunto de fases a través de las cuales se produce un cambio en la disposición de un organismo para comportarse de una manera determinada como resultado de la experiencia, estudio, instrucción, observación y la práctica; estos cambios se manifiestan únicamente cuando el organismo anticipa un refuerzo o una satisfacción física o psicológica.

El aprendizaje implica un proceso holístico de adaptación al ambiente, envolviendo las esferas bio, psico-sociales del ser humano; es un constante refuerzo del conocimiento en el cual las convicciones son continuamente puestas a prueba frente a nuevas nociones, lo que supone una ola continua de resolución de conflictos, diferencias y acuerdos hasta alcanzar un balance. Siendo todo este intervalo y la funcionalidad integral del individuo: pensamiento, sentimiento, percepción y comportamiento, lo que lleva a la asimilación del conocimiento. Crow and Crow en *The adult learner: a neglected specie*, cita que “..... el concepto de cambio es inherente en el concepto de aprendizaje, cualquier cambio en el comportamiento implica que el aprendizaje está tomando lugar o ya ha tomado lugar...”⁴

Varios aspectos influyen en el proceso de aprendizaje, esto implica la participación de varios estratos: el primero de ellos, el sistema nervioso central con sus diferentes funciones metabólicas, fisiológicas y de procesamiento de la información en la cual cada nueva adquisición es seleccionada, modelada y clasificada, construyendo significados y sistemas de significados a lo largo del camino que intervienen en la obtención del conocimiento; el segundo estrato es el

⁴ Crow & Crow (1963) ; Shepherd , M. (1978) *The adult learner: a neglected species*
2 Edition: University of Michigan: Gulf Pub. Co Book Division ; traduccion personal

sistema afectivo que suministra la energía que permitirá asentar una nueva adquisición. La asimilación de conocimientos no surge por simple repetición de un acto o por la simple exposición a una situación; hace falta voluntad, motivación, placer o gusto por aprender; el sujeto debe ganar algo con todo el proceso, otorgándosele una satisfacción material, afectiva, intelectual o dentro del contexto social.

Gauquelin, F ,1976 menciona que *“Aprender no solamente es algo útil sino necesario al hombre; éste debe hacerse consciente de sus necesidades y aprender a satisfacerlas; Encontrando por medio de la reflexión, aquellas que sean adecuadas para su desarrollo, para ello debe aprender a querer aprender”*.⁵

Piaget en 1970 refiere que *“El aprendizaje ocurre como resultado de transferencias “sinérgicas” entre el individuo y su entorno; “el aprendizaje ocurre a través del equilibrio de los procesos dialecticos en la asimilación de nuevas experiencias a conceptos existentes y consiste en acomodar conceptos existentes a nuevas experiencias”*⁶

La información y el conocimiento, sean generados en el exterior o de manera intrínseca por las personas, pasan por filtros perceptuales compuestos por las creencias, expectativas y normas de cada individuo y se muestran como metodologías únicas profundamente arraigadas; aunque el impulso para aprender venga desde fuera, el sentido de descubrimiento, logro, adquisición o comprensión viene desde adentro.

Cada individuo crea su propio modelo para explicar lo que le rodea, el aprendizaje es un proceso activo en el cual los aprendices utilizan la información proveniente del ambiente y construyen significados en base a ésta; bajo esta tendencia el

⁵ Gauquelin, F (1976) Aprender a aprender: comprender, saber, actuar: pp 48

⁶ Piaget(1970) ; Juan Ignacio Pozo. Teorías cognitivas del aprendizaje. Ed. Morata. Madrid, 1989. p. 181.

aprendizaje deja de ser la aceptación pasiva de aquello que existe, sino que involucra el compromiso y participación activa del individuo.

El aprendizaje involucra al lenguaje, éste influye en el proceso; en un nivel empírico implica una conversación con uno mismo mientras se aprende. El lenguaje es un facilitador del aprendizaje significativo, basado en la recepción y el descubrimiento; además, es una actividad social que está directamente relacionada con nuestros vínculos con otros seres humanos, la interacción, o conversación es un medio a través del cual se adquiere conocimientos, poniendo en prueba ideas y descubriendo nuevas perspectivas.

No es posible adquirir nuevos conocimientos sin antes poseer alguna estructura y conocimientos de antiguas ideas sobre los cuales se puedan construir nuevos; por la esencia propia de los incrementos de la estructura psicológica del conocimiento, se puede afirmar que la propia estructura cognitiva ya existe tanto en la parte fundamental de la estructura del conocimiento como en sus propiedades organizativas. En cualquier momento solo se aprende y siempre se aprende en base a los fundamentos previamente aprendidos de principios y conceptos pertenecientes al individuo y también de la información relevante que hace posible la aparición de nuevos significados y refuerza su estructuración y retención.

El aprendizaje es el medio que permite adquirir el conocimiento, y éste a su vez resulta de la combinación entre la inteligencia y la situación; nace por medio de la transformación de la experiencia, al cumplir ciertas tareas; el aprendizaje significativo solo constituye un preámbulo para una asimilación más amplia, los procesos asimilativos en la etapa de aprendizaje significativo incluyen la retención del nuevo material de aprendizaje a las ideas ya existentes en la estructura cognitiva. En este proceso interactivo las propias ideas se modifican de manera evidente a causa, tanto de las nuevas ideas de instrucción con las que interaccionan con los nuevos significados emergentes, a los que se unen en el almacenamiento de la memoria y una vez asimilados se interiorizan.

El aprendizaje basado en el descubrimiento constituye un proceso psicológicamente complejo porque implica una etapa de resolución de conflictos; permite obtener realmente el conocimiento, lo que tiene ventajas motivacionales exclusivas; es una técnica útil en la instrucción adicional y es necesario para el desarrollo de capacidades, tanto para la resolución de problemas como para aprender a adquirir nuevos conocimientos

Los conocimientos no son ya una adquisición de la que uno puede fiarse de por vida, pasan de moda con rapidez siempre creciente; el adulto sigue aprendiendo como un instinto de conservación en el contexto. El proceso de aprendizaje en la edad adulta difiere de las etapas vitales anteriores, las construcciones permanentes y crecientes del pensamiento en el transcurso del desarrollo, logran en la edad adulta un nivel de equilibrio final; resultando en un balance entre el plano afectivo y cognitivo.

En el plano afectivo aparecen nuevas habilidades de voluntad: capacidad de orientar las actividades hacia la consecución de metas lejanas, para satisfacer motivaciones a largo plazo; mientras que en lo que refiere al plano intelectual, la última fase del pensamiento formal ejecuta una nueva modalidad operativa del mismo, en la cual es más complejo, extenso y flexible, lo que tendrá consecuencias en la capacidad de aprendizaje del adulto.

El pensamiento abstracto, a esta altura más especializado, permite realizar avances en las técnicas de aprendizaje; formándose la capacidad para razonar sobre las relaciones no perceptibles.

Gauquelin en 1976 cita en el libro aprender a aprender, comprender, saber, actuar, que *“A través de los progresos del pensamiento conceptual, un proceso de adquisición de conocimientos substituye poco a poco el proceso por tanteos y errores. El pensamiento se hace capaz de reestructurar abstractamente la*

situación global, para pasar a conceptualmente de un solo salto de esta situación a la solución correcta”⁷

La importancia de la capacidad para operar la reestructuración de los datos, es que el todo así formado se refleja diferente de la suma de sus componentes. El aprendizaje concientizado abre un campo de aplicación más productivo, una vez formada la nueva estructuración de la información receptada, este es un proceso que tiene que realizarse individualmente sobre los pilares del conocimiento adquiridos por la experiencia. El aprendizaje en la edad adulta está ligado a la necesidad de ser independiente, productivo y competente para atender a sus propias necesidades. En esta etapa la madurez aporta a la especialización de intereses, pero también la libertad para profundizar en aquellos aspectos que atrapan nuestra atención; Esto ligado a la capacidad de insight, favorece al descubrimiento de nuevas relaciones de matices que hasta entonces no se habían considerado o lo habían sido pero de forma separada.

Según Cyril O Houle⁸ los principales motivos por los cuales un adulto busca constantemente adquirir conocimientos serían, en primer lugar el gusto por la actividad; la ambición o deseo de elevarse y por último la afición por el estudio. El primer grupo de adultos aprecian ante todo el aspecto social, al verse rodeados de un ambiente intelectual con sus pares afines. Los del segundo grupo intentan obtener un mayor grado de especialización en sus habilidades; al fin y al cabo es el aprendiz quien conoce si es que el aprendizaje suple necesidades personales; si constituye una guía hacia lo que el sujeto quiere saber o si ayuda a combatir el área oscura de ignorancia que el individuo está experimentando; pues el locus de evaluación yace definitivamente dentro del aprendiz. Maslow en 1980 menciona

⁷ Goguelin P. (1973) Formación continua de adultos Madrid: Narcea ; tomado de; Gauquelin, F (1976) Aprender a aprender: comprender, saber, actuar : pp 159

⁸ Cyril O Houle (1972) Adult and continuing education

que “... *La meta del aprendizaje es una auto actualización, el uso completo de talentos capacidades potencialidades, etc.*”

El aprendizaje independiente es problemático, probablemente debido a que el hombre siempre y solo aprende por sí mismo; aprender no es una tarea o problema; es una manera de ser en el mundo.

El hombre aprende mientras persigue metas y proyectos que tienen significado para él, siempre está aprendiendo algo. Jourard en el 1972 cita que “*Probablemente la clave para el problema del aprendizaje independiente yace en la frase: <el aprendiz tiene la necesidad y la capacidad de asumir responsabilidad por su propio y continuo aprendizaje>*”⁹

Una de las conductas elementales aprendidas es la habituación, este fenómeno se aplica al aprendizaje en el ámbito laboral, aunque los seres humanos tenemos la capacidad de adquirir nuevas asociaciones entre estímulos y respuestas que nos permiten enriquecer el potencial de adaptación frente a los cambios del medio; sucede también que como consecuencia de la ocurrencia repetida de un estímulo tendemos a eliminar la respuesta ante el estímulo, es por ello que nos acostumbramos a las acciones. Es por esto que el proceso de desaprender costumbres, rutinas o prácticas que han dejado de ser vigentes cuesta e implica para el individuo un gran esfuerzo por vencer el miedo de aprender algo nuevo.

Chauchard, P; en su libro formación continua para adultos señala que “*la insuficiencia de la voluntad en el aprendiz depende de los malos hábitos sometiénndola a impulsos incoercibles sobre los que no tiene dominio la voluntad*”,¹⁰

⁹ Knowles, M.; Holton E. Swanson R. (1970) The Adult Learner: the definitive classic in adult education and human resource development: , pp67

¹⁰ Goguelin P. (1973) Formación continua de adultos Madrid: Narcea ; tomado de; Gauquelin, F (1976) Aprender a aprender: comprender, saber, actuar : pp 159

Maslow en 1972 menciona que “Frente a lo desconocido uno pone barreras para defenderse de manera segura contra el miedo, tendiendo a retroceder, aferrándose al pasado... pero puede también utilizar el otro set de fuerzas arrojándose hacia adelante, hacia el Self con su totalidad exclusividad, hacia la funcionalidad completa de todas sus capacidades... Crecemos cuando el placer por el crecimiento es más grande que las ansiedades de crecimiento”¹¹

La realidad en la relación entre la educación formal y el área laboral es la siguiente: se debe considerar las diferentes escalas de tiempo en las cuales la educación, entrenamiento y la producción operan.

1.2. Estilos de Aprendizaje

Cada individuo tiene una forma particular de asimilar y procesar la información en base a las aptitudes intelectuales y los procesos cognitivos, aunque el ser humano es capaz de procesar información en una variedad de maneras, cada persona tiene un estilo de aprendizaje con el que se identifica y se siente más confortado. “El estilo de aprendizaje de una persona es la manera en que dicha persona concentra, procesa, internaliza y recuerda información o habilidades nuevas” (Furjanic, S.W. & Trotman, L.A, 2000) ¹²

Los estilos de aprendizaje se refieren a las inclinaciones individuales de los individuos por emplear diferentes fases del ciclo de aprendizaje, a las diferencias individuales en el aprendizaje lo que impulsa a que las personas tiendan por un estilo particular determinado por el tipo de personalidad, la especialización, carrera, roles en el trabajo, influencias culturales, condiciones hereditarias, experiencias de vida y las demandas del contexto en el que se desenvuelve.

¹¹ Maslow (1972), *El hombre autorrealizado*, Ed. Troquel, Buenos Aires, 1993

¹² Furjanic, S.W. & Trotman, L.A. (2000). Turning training into learning: How to design and deliver programs that get results. New York: American Management Association pp 63

Cuando tenemos que enfrentar nuevas experiencias o situaciones de aprendizaje en la vida, nos convertimos en aprendices y para ser estudiantes eficaces debemos modificar la actitud; pasar de un plano pasivo a involucrarnos activamente; el estilo de aprendizaje permite tomar consciencia de nuestros puntos débiles y fuertes en algunos pasos del ciclo de aprendizaje.

Siguiendo la tipología de Kolb, Honey and Mumford (1992)¹³ los estilos de aprendizaje se pueden categorizar en cuatro:

Activistas → Aquellas personas que aprenden al estar involucradas en tareas como ejercicios grupales, simulaciones de negocios y por el trabajo en si mismo.

Reflectores → Aquellas personas que aprenden por medio de la revisión de lo que ha sucedido, por medio de la observación y la escucha.

Teoristas → Aquellas personas que su proceso de aprendizaje se basa en la asimilación de conceptos y teorías

Pragmáticos → Aquellas personas que aprenden cuando pueden percibir un vínculo entre nueva información y la realidad.

En el proceso de desarrollo, el conocer estos estilos permite estructurar y diseñar los eventos o módulos para que la información sea asimilada por los diferentes participantes.

1.2.1. Estrategias de aprendizaje

Proceso de adquisición de competencias

El proceso de adquisición de competencias constituye un ciclo en el cual la experiencia influye en la generación de conocimientos, a través de la prueba, el hombre acumula y analiza información sobre sus éxitos o fracasos que le permitirá evaluar sus experiencias, aceptarlas o no según sus procesos psicológicos y por ultimo desarrollar competencias

¹³ Learning styles as defined by Kolb (1984) and Honey and Mumford (1992) Style (Kolb/Honey and Mumford)

El aprendizaje como un proceso circular se atribuye a la teoría de Kolb, dentro de esta concepción utilizada en los círculos de capacitación y pedagogía existen cuatro comportamientos críticos que los aprendices necesitan asimilar, que permitirán que el proceso sea más efectivo y requieren de su compromiso.



Cada etapa requiere que el aprendiz se comprometa activamente en un tipo particular de comportamiento, el rol del entrenador será el de ayudarlo a que se familiarice e internalice estos comportamientos aprendidos, y los habilite para situaciones futuras de aprendizaje.

El aprendizaje basado en la experiencia surge de la consecución de estas cuatro etapas, la razón por la cual muchas personas son incapaces de asimilar este nuevo aprendizaje es que no completan el ciclo.

1.3. Pedagogía basada en competencias

Consiste en una gran responsabilidad el generar y difundir el conocimiento en nuestro contexto, por ello los modelos pedagógicos son instancias decisivas para el desarrollo de las potencialidades; el escenario de producción de conocimientos es cada vez más vital para el crecimiento a nivel individual, empresarial y social; la adquisición de hábitos de aprendizaje y enseñanza permite el desarrollo de una sociedad constantemente informada donde se produzca la asimilación de conocimiento significativo.

La transición hacia este tipo de sociedad está en gran parte determinada por los mecanismos que se toman frente a las condiciones requeridas, por las

experiencias formativas y la utilización de metodología que prepare a hombres y mujeres para desenvolverse en un ambiente social en constante cambio.

Toffler, A & Toffler, en su libro *Las guerras del futuro*, refieren que *“Vivimos en una sociedad del conocimiento, caracterizada porque la base de la producción son los datos, las imágenes, los símbolos, a ideología los valores, la cultura, la ciencia y la tecnología. El bien máspreciado no es la infraestructura, las máquinas, los individuos, sino las capacidades de los individuos para adquirir, crear, distribuir y aplicar críticamente y con sabiduría los conocimientos, en un contexto donde el veloz ritmo de la innovación científica los hace rápidamente obsoletos.”*¹⁴

La creación constante y cada vez más frecuente en las innovaciones, de los conocimientos y su difusión en el conjunto de la sociedad son la base de la competitividad; es por ello que los modelos de educación deben estar orientados hacia la calificación del capital humano y el desarrollo de sus competencias y capacidades, esta consiste en la plataforma fundamental de cualquier estrategia de desarrollo y modernización.

Es por esto que, radica en los sistemas educativos el reto de generar y difundir el conocimiento, como las instancias decisivas para el desarrollo de las potencialidades. Implementando dentro de sus planes académicos el espacio para desarrollar el potencial de sus estudiantes, a través de mecanismos que permitan la mejora o progreso de competencias. Hoy en día hacen falta nuevas exigencias válidas para estos tiempos en los cuales la tarea de enseñanza-aprendizaje constituye un impulso ideal para luchar contra los retos de un entorno cada vez más competitivo.

En el contexto actual la educación ha cobrado una creciente importancia en la política económica de mercado así como en el debate académico. En una

¹⁴ Toffler, A & Toffler, H (1994) Las guerras del futuro: Barcelona: Plaza y Janés pp 167

sociedad en la cual la globalización, el boom tecnológico y la comunicación acentúan el valor fundamental del capital humano, el concepto de aprendizaje significativo está acompañado de un énfasis continuo por adquirir y actualizar conocimientos y competencias.

El progreso y desarrollo del capital humano repercuten de manera directa en el bienestar social, pero esencialmente influyen en el crecimiento económico. El auge económico en nuestros tiempos se debe en gran parte a la especial atención que se ha prestado a invertir en educación y capacitación de la fuerza laboral. Crear un balance entre aprovechar al máximo los recursos productivos al mismo tiempo que crear sociedades en las cuales esté más cerca el conocimiento, la acumulación de ideas, la investigación mejorando las condiciones y la competitividad.

Las empresas y universidades juegan un papel importantísimo en este proceso de desarrollo social, hoy más que nunca, representan una plataforma en el cual el aprendizaje lleve hacia la búsqueda constante de procesos que permitan adecuarse al ritmo acelerado de un mundo cada vez más competitivo; proporcionando espacios de desarrollo de competencias y aumento de la productividad.

Cox, en su libro: *Ejes curriculares de las reformas educativas en América latina señala que “Esta modernidad de comienzos de siglo tiene un doble problemático significado. Por una parte la aceleración de cambios y el quiebre de certezas de la institución escolar sobre qué traspasar a la generación que viene. Por otra parte, la expansión sideral del conocimiento y la información, factores sobre los que descansa la producción de la sociedad por sí misma ... por ello, la condición de la modernidad sitúa a la institucionalidad responsable el inculcar conocimientos y valores a la nueva generación en el centro del escenario con requerimientos y*

*dilemas radicalmente nuevos, que impactan en forma directa sobre los currículos de la educación”.*¹⁵

El futuro de los pueblos, depende cada vez más del ingenio, competencias y calidad de vida; se basa en el poder creativo y de innovación en la utilización de estrategias y modelos de enseñanza y aprendizaje como catalizadores del crecimiento individual y colectivo.

La contienda para adquirir empleo, abrirse mercados es cada vez más intensa; se debe estar cada vez más conscientes que va a depender de la capacidad de renovación constante de las competencias a través de metodologías de desarrollo y capacitación.

1.4. Perfiles de competencias

Tomando como referencia al diccionario de la Real Academia de la lengua española, el término perfil puede describirse como el “Conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o algo”¹⁶

Constituye la descripción de las habilidades, conocimientos, experiencia y capacidades necesarias que un individuo debe reunir para poder desempeñarse y alcanzar los objetivos en función de los requerimientos de un puesto, cargo o profesión. El perfil de competencias constituye además un indicador que arrojará información concisa, fiable y efectiva de necesidades de formación o parámetros de desempeño.

En un perfil se contemplan las competencias relacionadas con las funciones que se espera que un individuo desarrolle o vaya a desarrollar, en su ámbito específico.

¹⁵ Cox, C (2001) Ejes curriculares de las reformas educativas en América latina. Santiago: Ministerio de Educacion tomado de la revista electrónica sobre calidad, eficacia y cambio en educación 2004 año/ volumen 2, numero 001 Madrid España
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55120114.pdf>

¹⁶ Real Academia Española (2001) Diccionario de la Lengua Española. (2001). 22º edición.

Para la elaboración de estos perfiles es necesario evaluar criterios, metodologías y experiencias; para ello se debe realizar una búsqueda exploratoria, recopilando información de expertos o vinculados a las áreas de interés. Una vez obtenida esta información, se obtendrá un marco de requerimientos o “perfil ideal” el cual constituirá un referente para reconocer, apreciar y analizar las habilidades o destrezas. Cada tipo de competencia que forme parte del perfil estará ponderada en una escala según la necesidad que represente para el cargo.

1.5. Planes de desarrollo de competencias

Al establecer un cuadro de competencias funcionales mediante el perfil de competencias se crea un lenguaje de desempeño, un mapa estratégico que permitirá alcanzar los objetivos planteados y definir un nivel de actuación necesario. Al comparar el perfil de competencias real o actual de un individuo con este lenguaje de desempeño ideal, se pueden identificar lo que se denomina como gap, que consiste en una brecha entre el nivel que posee un individuo y el nivel que se requiere.

Al identificar la ubicación de estas brechas es posible diseñar una metodología de desarrollo que cubra dichas insuficiencias, este plan puede aplicarse a lo largo de la formación, en el plan de estudios universitario teniendo como desafío mejorar algunos tipos de competencias o actualizar la formación de las personas preparándolas para superarse constantemente. Buscando poner al participante en acción, permitiéndole que luego de asimilar la parte teórica pueda poner en práctica los conocimientos asimilados dentro un puesto de trabajo que ocupara en un futuro.

Los planes de desarrollo de competencias constituyen un proceso en el cual se enfatiza en la empleabilidad de las personas, constituye un trabajo continuo que involucra a los participantes adicionando un valor adicional a la lista de habilidades y destrezas de un individuo, y permitiendo que pueda involucrarse en un rango amplio dentro de su carrera o especialidad.

1.5.1. Metodología para el desarrollo de competencias

Hasta el día de hoy se ha puesto mayor atención en los conocimientos técnicos por su facilidad de medición y evaluación, pero en la actualidad contamos con métodos de evaluación de comportamientos y valores pudiendo lograr una evaluación integral de aquellos aspectos de interés de desarrollo tanto para el individuo como para la institución de la que forma parte

El desarrollo de competencias debe ser un proceso planificado, se debe apreciar las condiciones del entorno para potencializar aquellos hábitos que encajen con la realidad del sujeto.

Tener talento para una determinada posición implica tener ciertas competencias en un grado determinado; su desarrollo implica identificar las brechas que existen entre las aptitudes y habilidades necesarias para un puesto determinado y las competencias que posee el individuo que desea ocupar el puesto; implica además toda acción que tienda a lograr un grado de madurez necesario para alcanzarlo. Para delimitar estas divergencias se realiza un proceso de diagnóstico y evaluación que incluye la elección de las herramientas de medición de comportamientos, pues estos representan la parte visible de las competencias; luego del cual se establecerá un plan de acción, la selección de formadores, contenidos y modalidades en base a las necesidades individuales, que debe ser medible, calificable, realista, que suponga un esfuerzo para los implicados, temporalizado en plazos, específico y concreto para así acercar las competencias actuales con el perfil ideal.

Existen distintas metodologías que se utilizan con el propósito de formar y desarrollar competencias; de acuerdo al lugar de aplicación pueden darse directamente dentro del trabajo, fuera del trabajo y técnicas para el autodesarrollo.

1.5.2. Métodos de desarrollo de competencias dentro las Universidades

Constituyen todas las actividades, funciones y materias cotidianas que requiere el estudiante en su carrera, que buscan eliminar las brechas entre el perfil ideal de los cargos que podría ocupar y el perfil ideal del profesional que obtendrá.

Entre los principales métodos radican: coaching, asignación de task forces, (asignación de comités que tienen siempre un propósito específico), rotación de puestos, asignación como asistente de posiciones de direcciones y paneles de gerentes para entrenamiento. El éxito de este método va a depender de: facilitadores bien entrenados que no únicamente sean competentes en su trabajo sino que tengan la habilidad de dar feedback y poder transmitir el conocimiento dentro del ambiente de trabajo; además de ello deben estar conscientes de su rol, estando dispuestos a brindar el tiempo necesario para ayudar al otro .

1.5.2.1. Coaching

El coaching constituye uno de los métodos de desarrollo de competencias que se aplica dentro de los centros de asesoría; puede ser definida como una relación de aprendizaje por medio del lenguaje en la cual se tiene como objetivo ayudar a otras personas a avanzar y alcanzar sus objetivos superando las brechas entre su perfil ideal y las competencias que poseen en la actualidad. La ventaja de este método radica en su enfoque orientado hacia el beneficio concentrándose en los objetivos, esperanzas curiosidades de aquel que quiere desarrollarse.

Coaching, etimológicamente quiere decir medio de transporte, su objetivo es transportar a las personas de su ubicación actual hasta donde desean llegar. El sentido del coaching es algo que ha estado presente a lo largo de toda la humanidad, lo que difiere es su aplicación; esto debido lógicamente, a las circunstancias propias del contexto. Se considera como el primer antecedente histórico del coaching, la mayéutica Socrática: los diálogos socráticos basados en conversaciones entre un “guía” y su discípulo pues a través del diálogo se

buscaba, dar a luz las ideas, orientando a los interlocutores a encontrar la verdad por sí mismos.

A lo largo de la historia, diferentes corrientes del pensamiento han contribuido a su avance y a su aplicación en diferentes campos, tanto en la psicología como herramienta terapéutica siendo un método que ayuda a los pacientes a comprender las razones de raíz de problemas emocionales; así como en el ámbito de las organizaciones, donde se busca cambiar los comportamientos observables que interfieren con el trabajo. Aunque sus raíces se remontan a tiempos antiguos, el coaching como una disciplina autónoma es novel.

Consiste en una comunicación abierta y auténtica entre el coach y el sujeto, en la cual se destacan valores como la aceptación, la apertura y la autenticidad; inmersa en una relación fiable en la cual se fomente un ambiente de mejora, autodescubrimiento y autoconciencia; en la que existe un feedback constante, donde los implicados puedan ser capaces de identificar sus debilidades y fortalezas pero al mismo tiempo sentirse apoyados mientras desarrollan nuevas habilidades / competencias. Barry Goldberg menciona que “El coaching crea un entorno para influir, es una oportunidad de ir más allá del día a día y trabajar con un facilitador capacitado para desarrollar nuevas formas de ver, analizar y aprovechar oportunidades: Proporciona testimonio y responsabilidad externa”¹⁷

Su propósito consiste en permitir a las personas que maximicen sus fortalezas y puedan manejar sus debilidades mejorando la autoconciencia del cliente, convirtiéndolo en lo mejor que pueden llegar a ser.

Coaching es un método efectivo de aprendizaje en un punto en el cual aparece la necesidad de adquirir una nueva habilidad o conocimiento. El coaching directo asegura que la práctica reforzará el aprendizaje. Idealmente no es amenazante porque se enfoca en conductas y no en resultados y además porque los empleados viven la experiencia de desarrollar competencias a través de la

¹⁷ Haneberg, L. (2007), Fundamentos del coaching. Barcelona: Gestión 2000 pp. 3

reflexión y la retroalimentación para su propio beneficio en vez de simplemente estar obligados a hacer lo que se les dice.

En definitiva las ventajas que ofrece el coaching se pueden resumir en una mejora del performance y la productividad; obtener lo mejor de cada individuo o equipo de trabajo, permitir el desarrollo del grupo y progreso en el aprendizaje y por último la mejora de las relaciones interpersonales.

Un gran coach habla poco, escucha mucho y facilita el proceso de pensamiento del cliente. Otro aspecto muy importante y presente en el proceso de coaching es el componente emocional, pues los sentimientos son imprescindibles en la identificación y modificación de actitudes y conductas.

No todos los profesores universitarios pueden ser un coach; existen ciertas habilidades y valores que debe poseer. En primer lugar debe ser un comunicador eficaz, con la capacidad para generar un buen diálogo y ser una fuerza catalizadora a través de: el impulso de la autogestión, la motivación constante, saber escuchar, dar feedback, relacionar experiencias, generar confianza y alternativas, permitir el cambio, ser directo, empático, discreto, evitando juicios de valor, alentando y creyendo en las potencialidades del cliente, motivándolo constantemente.

El coaching en las universidades consiste en crear una cultura mental en la cual el aprendizaje y la formación se enfatizan, supone una gran estrategia pues contribuye a implementar acciones efectivas y a generar una cadena en la cual la transmisión de conocimientos y el desarrollo de las potencialidades individuales influyen en la formación de los alumnos, ya que mejora y potencializa los niveles de productividad y competencia. Por lo tanto debe ser una preocupación mayor para las universidades, el desarrollo y formación de su personal, enfocándose en lograr que el perfil de los individuos se adecúe al perfil de conocimientos, habilidades y competencias requeridos para el puesto de trabajo, para que aprendan nuevas formas de percibir, pensar y actuar; logrando así una mejor adaptación a la realidad, aprendiendo a aprender lo desconocido.

El coaching pertenece a la categoría de los métodos de desarrollo de competencias dentro de las universidades y el primer aspecto que se debe tener en claro es que consiste en una práctica centrada en el alumno y sus objetivos; se basa fundamentalmente en una serie de conversaciones que se llevan a cabo entre dos personas: el coach y el alumno, con el propósito de ayudar a este último para que se conecte con sí mismo, para que enfrente de mejor manera la toma de decisiones, que desarrolle las competencias requeridas dentro futuros puestos de trabajo e implemente planes de acción que produzcan un avance en los objetivos, deseos o intenciones del alumno. Diferenciándose del sermón, de la persuasión y del consejo, no se limita a una técnica sino que propone una vía para desarrollar potencialidades de los alumnos impulsando la transformación contextual que permita desarrollar competencias.

El propósito del coaching es superar algunas deficiencias en el desempeño y fortalecer habilidades que no se han desarrollado completamente, permitiendo que los individuos logren adecuarse al perfil de un profesional; es por ello que uno de los aspectos fundamentales del proceso de coaching es la relación entre coach y su alumno, si no se crea una base para su solidez es probable que el proceso llegue a ser más lento o improductivo.

Los elementos para establecer este tipo de relación son la confianza mutua, propósito compartido, la intimidad entendida como las formas de comunicación profundas entre los implicados y por último la apertura tanto en la comunicación como en el respeto por los pensamientos expresados. El contenido del coaching radica en tres elementos clave: el primero consiste en un counseling uno a uno sobre planificaciones de desarrollo personalizado, el segundo es proporcionar retroalimentación tanto en las fortalezas como debilidades del alumno y por último su meta es mejorar su perfil de competencias.

Aunque no existe un estándar en la metodología de aplicación del coaching, debido a que cada caso es único, puede establecerse que el proceso del coaching consiste en ocho fases:

- a) Evaluación del interés y la disposición para recibir coaching**
- b) Determinación de los objetivos del proceso de cambio:** Coaching de habilidades, performance coaching y por último, coaching de desarrollo holístico
- c) Establecer la situación actual y los recursos con los que se cuenta:** Necesitamos saber cuál es el punto de inicio para pretender alcanzar resultados.
- d) Lograr un acuerdo:** Sobre el formato de las sesiones, frecuencia y duración de las mismas; el propósito y alcance del coaching, los roles del coach y del cliente.
- e) Diálogo excelente de coaching:** El coach realiza preguntas que expandan el pensamiento de los clientes para ampliar su perspectiva y que puedan vislumbrar nuevas oportunidades desde un enfoque diferente.
- f) Planificación de acciones:** Creación, junto con el cliente, del plan de acción.
- g) Actuar:** Una vez reunida toda la información hay que actuar de una forma sostenida en el tiempo.
- h) Conclusión del coaching, medición y valoración de resultados:** comprobación de la consecución o alejamiento frente a los objetivos planteados.

El reto de hoy en día radica en crear e invertir en una cultura de coaching a nivel superior caracterizada, en primer lugar, por la creencia integral de sus miembros en el aprendizaje como una necesidad crítica para el éxito; en segundo lugar se debe utilizar un liderazgo no directivo, sino un estilo de coaching con docentes, aplicado al día a día, en el cual el desarrollo de los otros y el crear un ambiente productivo y de transmisión de conocimientos implica una gran responsabilidad.

1.5.3. Métodos de desarrollo externos a la universidad

Son aquellas actividades dirigidas a la formación de conocimientos o competencias, que aunque se relacionan con las carreras y la formación académica se perfeccionan a través de formación externa.

Entre los principales métodos encontramos: Cursos formales de capacitación (pueden incluir actualizaciones en temas específicos o cursos generales; Lecturas guiadas, Capacitación on line; Seminarios, role playing y programas relacionados con universidades.

1.5.4. Autodesarrollo

Podemos percatar que en el mundo actual del aprendizaje, entrenamiento y desarrollo, el énfasis se ha modificado del entrenador como experto y centro de atención, al aprendiz como un guardián de su propio destino. El entrenador “experto” en la actualidad constituye únicamente un facilitador que maneja el ambiente de aprendizaje.

Siguiendo esta línea, el autodesarrollo consiste en la realización de un conjunto de actividades en función de las competencias que el sujeto requiere desarrollar. Su planificación y consecución es responsabilidad del sujeto implicado y recae en sus manos el seguimiento.

Entre las principales actividades que se utilizan para el autodesarrollo se utilizan se encuentran: Práctica de actividades extracurriculares, lecturas, películas, cursos, hobbies y la práctica de deportes.

CAPITULO II

2. El modelo de competencias tetradimensional aplicado en el campo educativo

2.1. Antecedentes Históricos

Las primeras evidencias empíricas en el estudio de los factores o componentes diferenciadores que permiten a una persona desenvolverse exitosamente en el área laboral se dan en Estados Unidos con el trabajo de David McClelland¹⁸ a partir del cual se publica la necesidad de utilizar mecanismos alternativos a las pruebas de inteligencia y conocimientos para determinar la suficiencia o éxito de los individuos en el ámbito laboral. Haciendo un estudio comparativo entre profesionales con títulos de tercer nivel que obtuvieron calificaciones altas a lo largo de su vida universitaria y profesionales graduados del bachillerato con calificaciones del promedio para abajo evidenció en ambos grupos profesionales exitosos. A partir de aquí su trabajo se orientó a identificar aquellas características distintivas de trabajadores con un desempeño superior frente a trabajadores con un rendimiento bajo ,utilizando técnicas innovadoras como la entrevista por incidentes críticos en la cual se pueden identificar aquellas acciones que se deberían practicar en el puesto de trabajo y contrastar con los comportamientos del empleado, .

Tomando como referencia el trabajo de McClelland, Spencer & Spencer¹⁹ aportaron notablemente al estudio de las competencias con la creación del Modelo del Iceberg, en el cual se exponen aquellos componentes subyacentes influyentes que se manifiestan a través del comportamiento. Entre estos por un lado podemos encontrar las destrezas y conocimientos y por otro: el concepto de uno mismo valor, actitudes y rasgos de personalidad.

¹⁸ McClelland 1973 American Psychologist, Testing for competence rather than for intelligence

¹⁹ Spencer, L & Spencer, S. (1993) Competence at work: models for superior performance. New York: John Wiley & sons.

El campo de investigación en lo referente a competencias ha ido aumentando y extendiéndose alrededor del mundo especialmente en Norteamérica y Europa donde han surgido varios aportes complementarios además de diversas formas de interpretación y aplicación alineándose a las diferentes corrientes psicológicas e implementándose a diversas áreas como la pedagogía, la salud mental o simplemente como un modelo para programas de países en vías de desarrollo.

2.1.1. Tendencia actual.

Drucker, señala que *“La tendencia del contexto en el que nos desarrollamos es de un enfoque hacia el conocimiento, esto implica un cambio en el modelo de pedagogía. ...La sociedad del conocimiento requiere que todos sus miembros aprendan a aprender”*²⁰

El mundo de hoy implica un aprender a aprender, un cambio en los paradigmas especialmente en lo que se refiere a comportamientos y en ello radica el reto de lograr que las personas modifiquen sus hábitos, dejando de un lado conocimientos obsoletos y puedan desarrollar sus competencias. En la actualidad, la productividad resulta del esfuerzo constante y colectivo de aprender por parte de toda persona; el objetivo no solamente consiste en compartir conocimientos sino crearlos y alcanzar el desarrollo de habilidades y aptitudes claves para el desenvolvimiento en el ejercicio laboral.

Dada la aceleración del conocimiento en las dimensiones del espacio y el tiempo, urge la necesidad de anticiparse y responder a las necesidades de un contexto en constante expansión, en el cual se requiere del desarrollo y aplicación de diferentes competencias.

Existen cada vez más, mayores y constantes presiones para adaptarse a las condiciones del mercado laboral; por ello surge la necesidad de utilizar las

➤²⁰ Drucker P.F. (1995). Las nuevas realidades. Buenos Aires: Sudamericana p.336

ventajas competitivas. En esta dinámica el aprendizaje y la asimilación de competencias son factores diferenciales entre el éxito y el fracaso, por lo que no se debe descuidar la gestión del capital humano e intelectual, el cual será una ventaja y constituirá una inversión tanto a nivel social como organizacional, al contar con sociedades más preparadas e individuos más competentes.

Las instituciones que se preocupan por detectar el potencial de sus miembros son las que consiguen resultados a largo plazo. El potencial constituye el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que no forzosamente están siendo utilizadas por el individuo en su puesto de trabajo actual; tampoco por el hecho de estar ahí, quiere decir que estén suficientemente pulidas o adaptadas para rendir inmediatamente, necesitan un entrenamiento guiado.

2.2. Definiciones de competencias

Definimos a las Competencias como características permanentes de la persona, que se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza una actividad, relacionándose así con la ejecución exitosa en una actividad, de cualquier índole. Tienen una relación causal con el rendimiento, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan y podrían ser generalizables a más de una actividad.

Las definiciones de Competencia constituyen una verdadera legión y vale la pena mencionarlas ya que podrían aclarar el concepto básico. A continuación se citan algunas de ellas:

Ansorena Cao²¹ (1996) plantea: "Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable."

²¹ Lopez A. Modelo de evaluación por competencias laborales. pp 23.

Boyatzis (Woodruffe, 1993)²² señala que son: "conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones".

Rodríguez y Feliú (1996)²³ las definen como "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad".

Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930²⁴ decía: "en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere." Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

En la antigüedad los trabajadores eran medidos por su diploma con el perfil técnico y no se tomaba en cuenta las competencias. En la actualidad las organizaciones están enfocados en la fuerza laboral ya que sin trabajadores la organización no puede funcionar es por ello que con la gestión de talento humano se toma como punto clave la definición de las competencias, y obviamente su aprendizaje, requiriendo de un acuerdo y colaboración entre el mundo académico, con la educación y el mundo del trabajo, obteniendo como resultado una combinación de educación formal, aprendizaje en el trabajo y, eventualmente, educación no formal, con desarrollo de competencias que mejoren la productividad de la empresa y el desarrollo profesional.

²² Cartwright S, Cooper C. (2008) *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*.. pp 155

²³ Camacho R. (1980) *Mucho que ganar, nada que perder. competencias: formacion integral de individuos*. pp

60

²⁴ *Nueva Enciclopedia Larousse*. Editorial Planeta.. pp 2165

Una competencia es lo que convierte a alguien en la persona idónea para realizar una actividad o una acción exitosa, lo que significa la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas. Si falla alguno de esos aspectos, ya no se es "competente".

El tener claras las competencias que cada uno posee, es un valor agregado que puedes obtener concentrándote en el perfil. Dentro del campo educativo es indispensable el administrar de una manera adecuada el manejo de las competencias y habilidades de los estudiantes, de la misma manera estos desarrollos deben ser guiadas por catedráticos y coaches que posean la experiencia y el debido conocimiento.

2.2.1. Tipos de competencias

El termino competencias es clave dentro de esta tesis por lo que es necesario estar claros en el concepto, cuando hablamos de competencias nos referimos a las destrezas y habilidades que posee cada individuo, estas habilidades y destrezas se desarrollan de manera idónea cuando son guiadas durante el proceso formativo superior. Existen diversas formas de clasificar las competencias y se tomaran en cuenta las principales y las más conocidas:

2.2.1.1. Clasificación de las competencias laborales según Maritza Ruiz De Vargas

- a) Competencias de empleabilidad. → Son necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder adaptarse a los cambios si son requeridos. Estas pueden resumirse en habilidades básicas tales como la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (como capacidad de resolución de problemas), capacidad de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia). Estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual para un desarrollo adecuado y favorable.

- b) Competencias relacionadas al uso de recursos → Tales como trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos.
- c) Competencias interpersonales → Trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros).
- d) Competencias sistémicas → Scans²⁵ en 1992 lo define así: *“Aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones, con casos reales del mundo laboral; y no con un conjunto de hechos aislados que pueden ocurrir); competencias tecnológicas (conocimiento y uso de tecnologías usuales) que en la actualidad son un requisito primordial en selección de personal”*.
- e) Competencias tecnológicas → las que facultan el conocimiento y uso de tecnologías usuales.
- f) Competencias genéricas → serían aquellas que aseguran la transferibilidad de destrezas ocupacionales porque se refieren a comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva (habilidad para analizar, interpretar, organizar, negociar, etcétera).
- g) Meta-competencias → aquellas que operan en función de otras competencias.
- h) Competencias básicas → comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, tales como conocimientos de índole formativa (lectura, redacción, aritmética, etcétera).

2.2.1.2. Clasificación de las competencias en base al modelo de Marta Alles

a) Competencias básicas: describen los comportamientos elementales que deberán mostrar los profesionales, y que están asociados a conocimientos de índole formativa (conocimientos adquiridos durante la formación del individuo).

²⁵ Hardold F. Workforce readiness: competencies and assessment. 1997. P 81

b) Competencias genéricas: describen los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas actividades, como son la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes en una gran cantidad de carreras que tiene la universidad.

c) Competencias específicas: identifica comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico, vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una función determinada.

d) Competencia conceptual: Analizar, comprender, actuar de manera sistemática, integrando el saber (conocimientos)

e) Competencia técnica (procedimientos, métodos, técnicas de una especialidad), integrando el saber-hacer, el poseer destrezas y habilidades.

f) Competencia humana (en las relaciones intra e interpersonales), integrando el saber ser y saber estar (actitudes, valores y normas).

g) Técnica: presencia de dominio en las tareas, y los conocimientos requeridos por un pre-profesional y destrezas necesarias para ello.

h) Metodológica: Posee competencia metodológica aquel que sabe relacionar aplicando el proceso adecuado en las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encuentra de forma independiente vías de solución.

i) Social: Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y empatía orientada al grupo y entendimiento interpersonal.

j) Participativa Posee competencia participativa aquel que sabe actuar durante su carrera, es capaz de organizar y organizarse, es decidido y responsable.

2.2.1.3. Clasificación de las competencias en el campo educativo o curricular

En este enfoque, la competencia se refiere a un conjunto de resultados expresados en términos de desempeño educativo, como una meta a alcanzar, al final de un proceso educativo. En esta perspectiva, las competencias se clasifican en: funcionales o técnicas, instrumentales o de apoyo a las anteriores, y competencias genéricas o actitudinales/sociales.

Las competencias funcionales o técnicas son las más importantes en este enfoque, y definen el contenido fundamental de un diseño curricular o pensum de formación, ejemplo de éstas, son en el caso del pensum de la carrera Psicología Organizacional donde: selección de personal, administración de la compensación, entre otras, son las labores de RH. Dentro del manejo de competencias generalmente, se expresan o redactan las características y funciones de un futuro profesional. En un centro educativo superior se forma a todos aquellos que quieren aprender y se redacta lo requerido por cada uno de los alumnos para instruirlos como mejores profesionales e individuos de una sociedad.

Las competencias instrumentales son aquellas que sirven de apoyo al despliegue y práctica de las funcionales o técnicas. Un ejemplo de este tipo de competencia, es para la mayoría de las profesiones actuales: aplicación de la herramienta MS Excel.

Competencias genéricas o actitudinales son aquellas que fundamentalmente implican conocimientos, habilidades, actitudes y valores, indispensables en la formación de los sujetos; su dominio apunta a una autonomía creciente de los estudiantes tanto en el ámbito del aprendizaje como de su actuación individual y social

2.3. Gestión por competencias en las organizaciones

Muchas empresas en Estados Unidos, Europa y recientemente en América Latina han incorporado la gestión de recursos humanos basada en competencia laboral,

como una herramienta para mejorar la productividad y mantener un clima positivo en las relaciones con sus colaboradores. Se justifica estos esfuerzos en la búsqueda de una mejora de niveles de productividad y competitividad mediante la movilización del conocimiento y de la capacidad de aprender de la organización. Se hace evidente así, la tendencia de revalorización del aporte humano a la competitividad organizacional, tomando en cuenta e implementando los modelos de gestión requeridos para una mejora requerida.

El modelo de competencias en la organización es la recopilación de las destrezas y habilidades que posee el capital humano, y van ligados al modus operandi (misión, visión, objetivos) de la organización.

Las competencias nos llevan a que:

- El trabajo valga la pena
- La información sea común
- La motivación y el trabajo en equipo sean los adecuados.

Algunos expertos consideran que al enfrentar el enfoque de competencias basado en el mejor desempeño (conductista) frente al enfoque basado en las normas de competencia (funcionalista) se están discutiendo dos conceptos diferentes: El primero centra la competencia en la persona y en sus cualidades y el segundo en los requerimientos de la ocupación.

La calificación profesional era definida como la capacidad de desempeñar un conjunto de tareas complejas e interdependientes, relacionadas con un oficio o un campo ocupacional. Hoy en día hay mayor énfasis en el conocimiento teórico y el razonamiento y el cambio organizacional y tecnológico ha llevado a la experimentación con nuevas formas de enseñanza y a la revisión constante de las competencias demandadas en los organismos educativos y en las empresas, a fin de redefinir dichas calificaciones. Los objetivos centrales son hoy la flexibilización de los programas educativos y la mejora de las habilidades adquiridas haciéndolas relevantes al contexto laboral. La tendencia, entonces, es evitar la referencia a

programas de estudio estáticos o clasificaciones de puestos de trabajo, y en cambio, a medir las competencias a través de organismos independientes de la institución de enseñanza; en instancias que tengan fuerte participación de los actores del mercado de trabajo. Se acreditan así no sólo los estudios realizados a la experiencia laboral, sino a destrezas y habilidades que poseen todos los individuos como tales y que desarrollan a partir de sus experiencias laborales. Se definen claramente niveles de competencia de mayor a menor, y se focaliza en los resultados en contextos problemáticos.

Cada miembro es un pilar fundamental para el éxito de la empresa. El modelo se implementa pensando en los beneficios que representa para la compañía, ayudándola a ser competitiva en el mercado, satisfaciendo a su vez a sus colaboradores y a sus clientes.

Las competencias de un profesional se integran y coordinan con las competencias que maneja la organización donde labora, es por ello que estos conocimientos y cualidades individuales son importantes tanto para la empresa, abriéndose paso como una potencia en el mercado, como para el individuo creando un profesional con potencial.

La tendencia en la formación profesional, en el mundo de hoy, es diseñar su modelo por competencias laborales. Ecuador no está ajeno a los cambios que en las diversas esferas de la vida se producen en la actualidad, por lo que en la mayoría de las organizaciones se trabaja con modelos de competencias.

2.3.1. En el Ámbito Educativo

Todos los profesionales deben tener una formación completa de educación superior y una formación específica (técnica) adquirida durante los años de estudio de la carrera, experiencia laboral, y desarrollo de competencias. La adquisición de competencias es un largo proceso: no se evidencia en la acumulación de credenciales sino en la demostración de una capacidad de desempeño en situaciones problemáticas específicas. Más aún, algunos autores

consideran que las competencias deben ser consideradas como un proceso de habilitación: Stroobants²⁶, en 1994 señaló que *“devendrá competente aquel que está habilitado a devenir hábil en un dominio del conocimiento”*.

Existen situaciones que generalmente se aclaran cuando uno se aproxima al mundo real del trabajo y a las dificultades laborales; las trayectorias técnico-profesionales son historias de vida en contextos cambiantes, que nos dan una idea de la preparación que debe poseer el futuro Profesional. Esta evidencia conduce a dos reflexiones en torno a la planificación de la educación y de la formación; la primera se refiere a que una trayectoria técnico profesional no puede ser diseñada exclusivamente desde un aula de clase, y menos desde un currículum rígido o modular en cuya confección sólo haya participado la escuela; sino que también debe existir un desarrollo individualizado de las competencias. La segunda reflexión apunta a que, detallar minuciosamente las actividades de una ocupación y las competencias requeridas, no siempre es aproximarse a la realidad concreta. Las competencias incluyen conocimientos “indefinibles” que se tienen o se aprenden, en la experiencia social y laboral, que no solo pueden ser transmitidos en un ámbito educativo, sino que también pueden ser guiadas, desarrolladas y formadas a partir de la individualidad.

La acreditación de competencias debe tener tres características necesarias para ser un profesional con futuro: a) visibilidad de las competencias por parte de los estudiantes, es decir que se sepa cuáles son las habilidades concretas que esa acreditación indica; b) transferibilidad de un sector educacional a otro, de manera que las competencias adquiridas en el aprendizaje en el trabajo sirvan para continuar estudios en la formación profesional, y que las habilidades adquiridas en la educación general, debidamente complementadas con conocimientos técnicos o práctica laboral, sirvan para la inserción en el mercado de trabajo; c) que puedan trasladarse, que sean reconocidas transversalmente en el sistema ocupacional cuando llegue a completarse como profesional.

²⁶ Gallart M, Bertoncillo R. Cuestiones actuales de la formación. 1997. P 88

CAPITULO III

3. Bases teóricas y conceptuales del modelo tetradimensional del sosia para la evaluación de competencias

En la actualidad existen diversas herramientas psicométricas orientadas a la evaluación de competencias, una de estas es el test de SOSIA, que nos permite evaluar las competencias en esta investigación.

Este instrumento surge por la necesidad de implementar un método de evaluación integrada; es el resultado de la adaptación española por parte del grupo de editores TEA del “Le test SOSIE”, un test creado en Francia por el ECPA (Center de psychologie appliquée), utilizado para definir los aspectos relacionados con la personalidad y la motivación vinculada al desempeño.

El SOSIA tiene una base conceptual en el trabajo de David Mc Clelland y a trabajos complementarios. Ediciones TEA señala “Es una herramienta utilizada por profesionales que en su entorno de actuación llevan o requieren llevar a cabo gestión por competencias”.

SOSIA permite obtener un perfil de competencias individuales en el cual se califican veinte y un competencias genéricas dispuestas dentro de un sistema de categorización que evalúa aspectos relacionados a dimensiones personales, trabajo, aspiraciones e intercambios, que proyectan un estilo de comportamiento basado en competencias. Estos resultados permiten contrastar el perfil de competencias actual del alumno durante su carrera evaluado con el perfil requerido por un profesional.

Como se explicó previamente, existen diversas conceptualizaciones para dar significado a las competencias, teniendo en cuenta este factor, el término competencia dentro de esta herramienta presenta la siguientes connotaciones: *Las competencias permiten a través de su evaluación conocer las características de las personas para discriminar y determinar diferencias individuales y a partir de*

ahí analizar el grado de adecuación de una persona con unas competencias concretas, a un puesto específico dentro de una estructura organizacional, también específica. Además establecen un vínculo entre las tareas a realizar y los comportamientos manifestados para hacerlo. Establecen un vínculo entre las tareas a realizar y los comportamientos manifestados para hacerlo, por una parte y las cualidades individuales necesarias para comportarse de forma satisfactoria por otra.

3.1. Factores del modelo tetradimensional:

a) Aptitudes

En este modelo las Aptitudes se refieren a todas aquellas facultades que permiten a una persona destacarse en ciertas tareas y en ciertas profesiones sin necesidad de entrenamiento o aprendizaje previo. En esta investigación se requiere evidenciar que las aptitudes están influenciadas por factores intrínsecos como por factores extrínsecos o adquiridos, entonces la aptitud será capacidad y talento que tienen los estudiantes para las diferentes carreras profesionales.

Las aptitudes están vinculadas a aspectos cognitivos como la percepción, memoria, a la capacidad analítica, de síntesis, intuitiva y artística; están relacionadas al rendimiento y tienen como propiedades ser cuantificables porque se puede conocer su grado y el ser relativamente estables pues aunque su intensidad puede variar por factores como la edad o la práctica, siguen latentes.

b) Rasgos de personalidad

Catell en el año 1972²⁷ señala que “Personalidad es todo aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada; la conducta de una persona está en función de la situación estimular y de la personalidad”.

²⁷ Polaino-Lorente A, Cabanyes T, Pozo A. (2003) Fundamentos de Psicología de la personalidad. Universidad de Navarra. pp 228

Bajo esta perspectiva la personalidad deja de mostrarse como un estado permanente, pasa a considerarse como un grupo de propiedades que son la base de la conducta y que se su combinación se muestra única en cada individuo. Los rasgos son entendidos como aquellas constantes en la conducta que se manifiestan como un patrón, bajo ciertas condiciones externas y que en gran medida definen la orientación del comportamiento de un individuo. Según el autor ibid los rasgos representan el núcleo de la personalidad, por lo que los categoriza como *“tendencias determinantes generalizadas y personalizadas, modos consistentes y estables de la adaptación de un sujeto a su entorno”*. Existen diversos tipos de rasgos, que por su contenido pueden diferenciarse entre:

- a) Rasgos aptitudinales, aludiendo a aquellos recursos o facultades con las que cuentan las personas para enfrentar diferentes situaciones académicas y formativas.,
- b) Rasgos temperamentales que están vinculados a los afectos y su vinculación al comportamiento, estos arrojan información sobre la precipitación, grado y cualidad emotiva de los intereses vocacionales y laborales. Dentro de esta categoría también se encuentran los rasgos dinámicos que están vinculados a los impulsos o motivaciones que influyen en la conducta para alcanzar ciertos objetivos profesionales.

En función del grado de comunicabilidad en las carreras universitarias pueden separarse en rasgos Comunes, aquellos que pueden identificarse como similares en varias personas, por presentar características con las que se correlacionan rasgos únicos refiriéndose a las características individuales que te forman en una carrera y no en otra.

En relación a su procedencia encontramos los rasgos de origen, para referirse a aquellos rasgos de personalidad, porque son sólidos y frecuentes ya que están determinados por aspectos arraigados en la personalidad; mostrándose en el comportamiento de las personas a pesar de las diferencia de población y

situaciones. También contamos con los rasgos superficiales aquellos que hacen referencia a la presencia de conductas que aparecen juntas en varias ocasiones

c) Actitud

Galimberti en su libro diccionario de Psicología plantea que la actitud es “Disposición relativamente constante para responder de ciertas maneras particulares a las situaciones del mundo por el residuo de experiencia pasada que de algún modo guía, orienta o influye de una u otra forma en el comportamiento” ²⁸

Las actitudes no pueden apreciarse de forma directa sino que son inferidas a través de manifestaciones verbales o de las respuestas del individuo frente a su formación profesional o situaciones con los que se vinculan a su vida.

d) Conocimiento

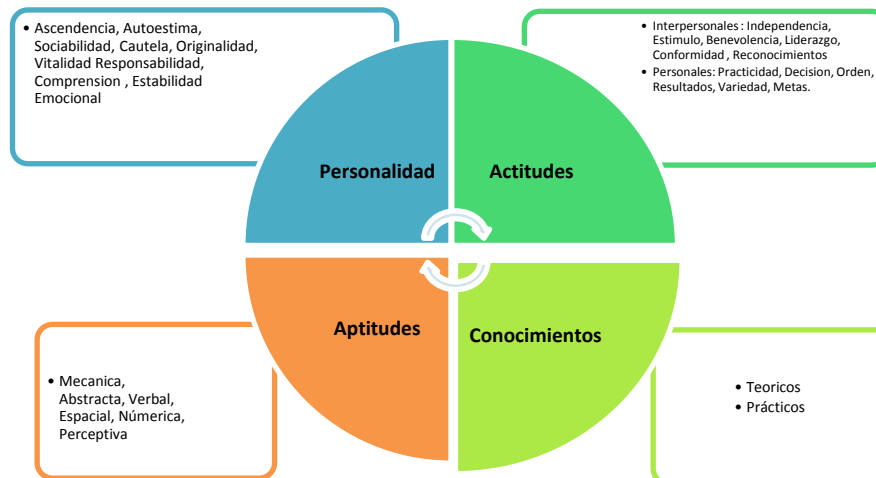
Galimberti en su libro El diccionario de Psicología menciona “... en el ámbito psicológico el conocimiento se considera una jerarquía acumulativa obtenida con la integración sucesiva de la experiencia y con el paso gradual de lo más concreto a lo más abstracto” ²⁹

El conocimiento viene dado por la transmisión, acumulación y asimilación de información que se puede adquirir en la formación universitaria ya que al ser aplicado por los individuos a través de la experiencia se imprime y se va perfeccionando a través de la adaptación que mostrara frente a las modificaciones que se puedan presentar en el ambiente.

SOSIA plantea que el modelo tetradimensional es el esquema idóneo que se utiliza para levantamiento de perfiles ya que descompone a las competencias en factores estructurales, el modelo los resume en cuatro principales aspectos:

²⁸ Galimberti, U. ; G de Quevedo, M.E.. (2002) Diccionario de Psicología. España: Siglo XXI

²⁹ *Ibíd.* Pp 241



3.2. Indicadores de evaluación de competencias según el SOSIA ³⁰

3.2.1. Dimensiones Personales

- a) **Ascendencia (Asc):** El manual de SOSIA lo describe como “Capacidad de escuchar, emitir mensajes convincentes, capacidad de influencia, seguridad y participación dentro del grupo”. La ascendencia se correlaciona positivamente con autoestima y liderazgo, y negativamente con cautela y benevolencia. En el ámbito profesional se considera también como modalidades de contacto e influencia que se requiere en ciertas carreras profesionales como en el caso de los psicólogos organizacionales.
- b) **Estabilidad Emocional: (Est)** El manual de SOSIA lo define como “Capacidad de manejo de las emociones y manejo de conflictos”. Se correlaciona positivamente con comprensión, autoestima y responsabilidad y negativamente con sociabilidad y variedad. Esta competencia también refleja la tolerancia a la presión y la capacidad de autocontrol que requiere ciertas carreras, como en el caso de los psicólogos.
- c) **Autoestima (Aut):** El manual de SOSIA lo conceptualiza como “Conocimiento e imagen que la persona posee sobre los propios estados y recursos, esta variable se obtiene a partir de las puntuaciones directas de las variables

³⁰ TEST SOSIA (2005). Manual. España: Tea Ediciones

ascendencia, responsabilidad, Estabilidad Emocional y Sociabilidad". La autoestima se correlaciona positivamente con la originalidad y negativamente con benevolencia y decisión. Además se refleja por la confianza en sí mismo durante cualquier proceso, sobre todo en su formación universitaria.

- d) **Vitalidad (Vit)**: El manual de SOSIA lo define como "Energía y ritmo de actividad que posee la persona a la hora de desarrollar funciones". Se correlaciona positivamente con resultados y reconocimiento y negativamente con benevolencia y conformidad. Esta competencia se refleja con la energía y el dinamismo con el que se desenvuelve el individuo durante su preparación para ser profesional.
- e) **Responsabilidad (Res)**: El manual de SOSIA lo describe como "Grado de implicación con las actividades realizadas durante el proceso de formación universitaria". Se correlaciona positivamente con estabilidad emocional y autoestima y negativamente con decisión y variedad. La responsabilidad es obligatoria para cualquier individuo en especial para un profesional en formación, para así obtener óptimos resultado en diferentes situaciones.

3.2.2. Aspiraciones

- a) **Resultados (A)**: El manual de SOSIA lo define como "Capacidad para mejorar o satisfacer un modelo óptimo de funcionamiento, orientación hacia resultados y motivación al logro". Se relaciona positivamente con originalidad, liderazgo y negativamente con orden y practicidad. Además es indispensable para cualquier individuo en formación universitaria ya que está ligada a la productividad, la autonomía y la iniciativa para cumplir con objetivos planteados
- b) **Reconocimiento (R)**: El manual de SOSIA lo describe como "Necesidad de elogio y aprobación de las acciones que se llevan a cabo". Se correlaciona positivamente con el estímulo y los resultados, pero negativamente con independencia y benevolencia. Esta competencia se desarrolla cuando el individuo va ascendiendo y sus esfuerzos son reconocidos, siempre existirá el

deseo de ser reconocido pero dentro de un estudiante esta competencia puede ser obtenida con estímulos de apoyo, mas no como reconocimiento financiero.

- c) **Independencia (I)**: El manual de SOSIA lo conceptualiza como “Grado de autonomía que el sujeto precisa para actuar exitosamente”.

Se correlaciona positivamente con variedad y decisión y negativamente con reconocimiento, orden y conformidad. Se encuentra ligado con la autonomía y la iniciativa que posee cada estudiante, es indispensable la autoestima y la confianza en sí mismo para desenvolverse de manera adecuada.

- d) **Variedad (V)**: El manual de SOSIA lo describe como “Tipos de tareas o funciones con las que se obtiene un mayor rendimiento”.

Se correlaciona positivamente con independencia y ascendencia y negativamente con cautela, orden y metas. Esta competencia se relaciona con la iniciativa y el impacto que puede obtenerse por parte de los nuevos profesionales con ideas novedosas para un mercado laboral más exigente.

- e) **Benevolencia (B)**: El manual de SOSIA lo menciona como “Capacidad para detectar necesidades de los demás y disposición para la colaboración y cooperación con su entorno”. Se correlaciona positivamente con comprensión y negativamente con reconocimiento e independencia.

Esta competencia está vinculada con el desarrollo de las relaciones, y es requerido en cualquier carrera para un buen trato con los demás, sin exceder el límite.

3.2.3. Trabajo

- a) **Cautela (Cau)**: El manual de SOSIA lo define como “Nivel de prudencia y capacidad de reflexión”. La cautela se correlaciona positivamente con la responsabilidad, comprensión y conformidad y negativamente con variedad y

vitalidad. También demuestra que la habilidad analítica es indispensable para un nuevo profesional dentro del mercado laboral.

- b) Originalidad (Ori):** *El manual de SOSIA lo conceptualiza como “Actitud creativa y ambición por cultivar el intelecto e interés por los problemas complejos”. Se relaciona positivamente con autoestima y ascendencia y negativamente con benevolencia y cautela. La iniciativa ligada con la búsqueda de información es un punto clave para manejar la originalidad, sobre todo en la actualidad donde los nuevos profesionales enfrentan situaciones desafiantes.*
- c) Practicidad (P):** *El manual de SOSIA lo describe como “Búsqueda de resultados con unas características determinadas (materiales o no)”. Se relaciona positivamente con ascendencia, originalidad y negativamente con resultados. Esta competencia refiere al pensamiento analítico y al pensamiento conceptual que llevan al estudiante a buscar la manera de cumplir sus objetivos con los recursos que posea.*
- d) Decisión (D):** *El manual de SOSIA lo define como “Implicación y capacidad de decisión”. Se correlaciona positivamente con ascendencia, originalidad, resultados y negativamente con practicidad y orden. Está relacionado con habilidad analítica, con pensamiento analítico y para carreras empresariales como psicología organizacional es indispensable el mantener una conciencia organizacional.*
- e) Orden (O):** *El manual de SOSIA lo define como “Características de organización y estructura que la persona precisa para desempeñar sus funciones”. Presenta correlación positiva con cautela y metas, mientras que con variedad y decisión presenta una correlación negativa. Esta competencia en los ámbitos profesionales es requerida para mantener todo con claridad y funciona en cualquier carrera.*

- f) **Metas (G)**: *El manual de SOSIA lo describe como “Capacidad de abarcar varios objetivos al mismo tiempo”. Se correlacionan positivamente con cautela conformidad, el orden y negativamente con resultados y variedad.*

Esta capacidad es indispensable para cualquier profesional ya que sin objetivos claros no se va a ningún lugar. Para un futuro profesional es indispensable el saber a dónde va y porque está en cierta carrera.

3.2.4. Intercambios

- a) **Sociabilidad (Soc)**: *El manual de SOSIA lo define como “Capacidad de establecer vínculos y relaciones y de inducir respuestas deseables a adaptativas”. Se correlaciona positivamente con ascendencia y variedad y negativamente con conformidad y cautela. Esta competencia en el ámbito profesional debe manejar el trabajo en equipo que es requerido en cualquier carrera.*
- b) **Comprensión (Com)**: *El manual de SOSIA lo conceptualiza como “Nivel de flexibilidad y adaptación a distintos puntos de vista y escenarios. Capacidad para empalmar “Se correlaciona positivamente con autoestima, estabilidad emocional y ascendencia y tiene correlación negativa con variedad, vitalidad e independencia”. Esta competencia en el ámbito profesional demanda de tolerancia, adaptabilidad y flexibilidad con lo que podrá desenvolverse de una manera más respetuosa.*
- c) **Estimulo (S)**: *El manual de SOSIA lo define como “Grado de dependencia/ Independencia de refuerzo externo”. Se correlaciona positivamente con reconocimiento y decisión positivamente y negativamente con conformidad y liderazgo. Es clave el tener y mantener estímulos que con lleven a la formación idónea de un futuro profesional, depende del tipo de estímulo y depende del manejo que sea dado por el individuo.*

- d) **Conformidad (C)**: *El manual de SOSIA lo describe como “Capacidad para sintonizar con los objetivos de un grupo/organización”. Se correlaciona de forma positiva con orden y benevolencia y de manera negativa con variedad e independencia. Esta competencia se relaciona con un buen manejo del autocontrol por parte de los alumnos, para así obtener una respuesta adecuada sin crear un conformismo mediocre.*
- e) **Liderazgo (L)**: *El manual de SOSIA lo define como “Tendencia a ejercer autoridad y ambicionar posiciones elevadas dentro de la jerarquía”. El liderazgo se correlaciona de manera positiva con ascendencia, autoestima, y originalidad, mientras que de forma negativa con benevolencia, estímulo y conformidad. Esta competencia es necesaria para cualquier estudiante, de cualquier carrera ya que se encuentra relacionada con la guía de desarrollo de las relaciones y de las personas en un grupo de trabajo,*

3.3. Estilos de comportamiento según el SOSIA ³¹

El SOSIA evalúa cuatro estilos de comportamiento laboral, donde se menciona las generalidades de las características de cada individuo y sus orientaciones laborales y profesionales, estas son:

a) **Estilo A: Organización y Estructura**

- Este tipo de conducta refleja que los profesionales son prudentes y les gusta reflexionar mucho antes de tomar decisiones.
- Son perseverantes y emprendedores
- No les gusta correr riesgos y hacen lo socialmente aceptado.
- Prefieren seguir un proceso sistémico y ambientes organizados
- Se plantean objetivos, metas claras y las cumplen
- Aceptan el ser guiados o dirigidos (a manera de coach)
- Pero también presentan dificultad para adaptarse a cambio, porque mantienen una estructura y un orden funcionando a base de ella.

³¹ Idem

b) Estilo B: Poder y Actividad

- Son personas activas, dinámicas y enérgicas, gustan de trabajar con rapidez. Se muestran seguras en sus relaciones con los demás y les gusta estar y trabajar en grupo
- Intellectualmente son abiertos, se sienten atraídos por los problemas complejos y se requieren reflexiones. Se dejan seducir por las ideas innovadoras.
- Están interesados en los puestos de poder o de dirección: desea tener autoridad sobre otros.
- No sienten necesidad de ser tratados a consideración y cuidado.

c) Estilo C: Apertura y Estabilidad

- Este comportamiento se refleja en profesionales perseverantes, estables y resistentes a situaciones de estrés
- Son prudentes y reflexionan. No les gusta correr riesgos
- Les gusta afrontar problemas complejos. Se sienten atraída por ideas innovadoras
- Son Pacientes, tolerantes, comprensivos, confían en los demás y aceptan las críticas.

d) Estilo D: Altruismo y Convicciones

- Son profesionales desprendidos y benevolentes
- Ponen muy alto sus criterios de éxito y se sienten estimulados por las dificultades
- Tienen arraigadas convicciones y poco apego a lo material
- No se preocupan mucho por su imagen, no buscan consideración social
- No se muestran dependientes del apoyo de los demás ni tienen necesidad de la comprensión de su entorno

3.4. Descripción Metodológica

El estudio investigativo se divide en tres procesos prácticos, conciliados a cumplir con el objetivo general que es analizar a profundidad desde una visión profesional, académica y laboral los perfiles de competencias de los estudiantes de Psicología de la UDLA.

3.4.1. Primer Proceso Metodológico

La finalidad de este proceso es el dar respuesta al primer objetivo específico de esta investigación, que fue definir el perfil ideal de competencias para la carrera de Psicología de la Universidad de las Américas y comparar el perfil ideal de competencias requeridas por el mercado y sus necesidades con el perfil de los estudiantes de la Universidad de las Américas.

Para la obtención de las competencias específicas de la carrera de Psicología es indispensable el poseer competencias genéricas de la UDLA, por lo cual se analizó la misión de la universidad *“Somos parte de Laureate, la mayor red internacional de educación superior Formamos personas competentes, emprendedoras, exitosas y con visión global Comprometidos con la sociedad en base a excelencia y valores”* concluyendo con las siguientes competencias:

- **Emprendedor:** Es un individuo que es capaz de realizar un proyecto rechazado por la mayoría. Sabe interpretar las características reales del entorno a pesar de que no son aparentes. Es capaz de luchar ante cualquier inconveniente que se les atraviesa a su estrategia y no le teme al fracaso. Además, es capaz de crear un grupo con motivación suficiente que le da el apoyo que necesita. Relacionándose así con las competencias de ascendencia y liderazgo del SOSIA.
- **Exitoso:** Es la combinación de aspiraciones con realidad; el tejer de esperanzas y sueños con sus tareas diarias. El éxito es objetivo y subjetivo. Por ello cada alumno va creando su propio éxito, buscando lo mejor para su

vida. Relacionándose así con las competencias de responsabilidad y metas del SOSIA.

- **Comprensión:** Todo individuo debe ser flexible y adaptable a distintos puntos de vista y escenarios. Debe tener Capacidad para empatizar.
- **Compromiso:** Es el comprometerse voluntariamente a un acuerdo psicológico o físico siendo responsable. Siempre debe existir un alto nivel de compromiso con lo que uno hace. Relacionándose así con la competencia de responsabilidad del SOSIA.
- **Excelencia:** La excelencia es el obtener los mejores resultados en cualquier ámbito, la persona es segura, soñadora, además supera las expectativas que poseen otros, los alumnos son formados con excelencia para llegar a los niveles más altos. Relacionándose así con las competencias de autoestima y resultados del SOSIA
- **Originalidad:** Toda persona debe ser creativa y debe mantener cierta ambición por cultivar el intelecto e interés por los problemas complejos, así podrá diferenciarse del resto.
- **Valores (honestidad, integridad):** Es aquella escala ética y moral que cada individuo posee a la hora de actuar; con ello discernimos lo bueno de lo malo y con el tiempo se van fijando en cada uno de nosotros; Está estrechamente relacionada con la educación y ética profesional, es indispensable el que se maneje valores adecuados dentro de la universidad para brindar una guía a los futuros profesionales. Relacionándose así con la competencia de comprensión del SOSIA

Para la realización del perfil ideal, se definió las competencias genéricas de la UDLA y a su vez éstas fueron examinadas, analizadas y comparadas con las respuestas de los informantes y con los conceptos de los niveles del SOSIA, creando así un perfil ideal con toda la información recolectada. Conjuntamente se adquirieron las competencias específicas de la carrera de psicología, a partir de las definiciones de los niveles.

Muestra:

Se entrevistaron a 40 informantes calificados, en el ámbito laboral de psicología clínica y organizacional, que poseen más de 8 años de experiencia. Del total de los entrevistados, el 50% representa a los docentes, el 27.5% al ámbito laboral, el 17.5% corresponde al ámbito gerencial y el 5% final equivale al ámbito de consulta privada.

3.4.1.1. Instrumento:

Cuestionario de 10 preguntas abiertas (Ver Anexo 1)

3.4.1.2. Procesamiento de datos de los Cuestionarios

El cuestionario formulado, contó con un total de 10 preguntas abiertas orientadas a recolectar la mayor cantidad de información posible para definir las competencias que precisa el perfil ideal de un psicólogo; para su procesamiento las respuestas fueron divididas en los cuatro componentes de las competencias, es decir en factores de personalidad, aptitud, actitud y conocimiento. (ver anexo 2)

Los aspectos del perfil ideal otorgados por los informantes calificados se categorizan según el modelo tetradimensional y se encuentra expresado en la matriz de categorización de atributos según el modelo SOSIA.

Una vez establecida la matriz, el análisis cuantitativo se realizó en el programa estadístico SPSS versión 17, este es el software de análisis de datos utilizado en las ciencias sociales, que permite la decodificación de variables y registros en base a las necesidades del usuario. Nos permitió obtener las estadísticas descriptivas, específicamente el cruce de variables y la obtención de la distribución de frecuencias necesaria en nuestro caso para identificar la frecuencia de aparición de los valores o datos dentro de la información recolectada.

3.4.2. Segundo Proceso

El primer objetivo de este proceso es el definir el perfil actual de competencias de la carrera de psicología de la UDLA, aplicando el test de SOSIA a los estudiantes egresados. Y el segundo objetivo se enfoca en la comparación del perfil actual con el perfil ideal obtenido por los informantes calificados.

3.4.2.1. Muestra:

Está formada por 26 alumnos egresados (83.87 %) de 31(100%) alumnos en la carrera de psicología de la UDLA en los periodos de septiembre 2008- julio 2009

3.4.2.2. Instrumento:

Test del SOSIA (Ver Anexo 3)

3.4.2.3. Procesamiento de Datos del SOSIA

- A partir de la compra de la batería del SOSIA, se procede a la toma de test.
- Los alumnos egresados en el 2008 y aquellos que están cursando el último semestre (próximos a egresar) de psicología responden de manera individualizada los cuadernillos con 98 elementos, cada elemento mide distintas competencias desde el sistema, dándole así completa objetividad a los resultados.
- No existe un tiempo límite para la realización de la prueba (aproximadamente dura 45 min.). Inmediatamente se ingresa las respuestas en el sistema y se obtiene los gráficos con resultados que evalúan las 21 competencias, en una escala del 1 al 10 expresada en 5 niveles.

Los indicadores de evaluación de las competencias del sosia son:

| # | NIVEL | PUNTUACIÓN |
|---|---------------|--------------|
| 1 | Alto | 9 -10 puntos |
| 2 | Moderado alto | 7-8 puntos |
| 3 | Moderado | 5-6 puntos |
| 4 | Moderado bajo | 3-4 puntos |
| 5 | Bajo | 1-2 puntos |

A partir de los resultados se puede realizar un promedio y un análisis que nos aclare el panorama de los perfiles de competencia que presentan los alumnos.

Con el software estadístico SPSS, se estableció la distribución de frecuencias de las 21 competencias de SOSIA en los 26 perfiles de los estudiantes. Obteniendo como resultados dos perfiles claramente definidos. El primero, resultado de las encuestas a los profesionales y el segundo, de la aplicación del test SOSIA a los estudiantes. Sin embargo, los dos perfiles tienen estructuras de información diferentes, el primero (encuestas a profesionales) muestra estadísticamente la selección de los psicólogos por cada una de las competencias del test.

Por otro lado, los resultados de la aplicación del SOSIA a los estudiantes, muestra la distribución estadística para cada competencia. Para compatibilizar las dos fuentes de información y establecer un apropiado análisis comparativos se ponderó las respuestas del test Sosia asignando valores numéricos a cada rango y multiplicándolo por la frecuencia de aparición. Como resultado se obtuvo un valor numérico que representa fielmente la importancia de cada competencia en el marco de todas las competencias del test. Este valor es comparable con el de los resultados estadísticos de las encuestas a los profesionales, puesto que con la información de las encuestas se creó un perfil ideal, el mismo que sirvió para la efectuar una correlación con que se diferencia del perfil actual.

3.4.3. Tercer Proceso

Se realizó este proceso para comprobar si existe o no la necesidad de la implementación de un centro de asesoría psicológica en la UDLA, a través de estudiantes de psicología de distintas universidades, quienes expresaron sus percepciones sobre la carrera que estudian.

3.4.3.1. Muestra:

5 Alumnos de la Universidad Central

15 Alumnos la Universidad Católica.

8 Alumnos de la UDLA

3.4.3.2. Instrumento:

Grupos Focales: Este es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se *centra* en la variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto, *focaliza* la atención e interés en un tema específico de estudio e investigación, por lo que se llevaron a cabo dos grupos focales con el propósito de profundizar, validar y comprobar los resultados obtenidos en los dos procesos anteriores; Evaluando a los estudiantes e identificando sus fortalezas y debilidades, obteniendo una visión global sobre las percepciones de los futuros psicólogos. Las competencias a evaluar fueron 21 competencias del SOSIA, puesto que son las mismas competencias manejadas durante los dos primeros procesos y se las dividió en cada ejercicio.

3.4.3.3. Procesamiento de la Información

Fase 1: Ejercicio de Presentación (Ver Anexo 4)

Para dar inicio a los grupos focales y con el fin de generar un ambiente de confianza se realizó un ejercicio de presentación que consiste en escribir:

- Las materias con las que han tenido mayor y menor afinidad detallando el por qué.
- Los objetivos y metas futuras tanto en su vida personal como laboral.
- Las fortalezas y debilidades con las que cuentan según su criterio.
- Sus frustraciones hasta la fecha.

Este ejercicio se realizó en un tiempo aproximado a 5 minutos, con 2 minutos extra para exponer las respuestas, total 7 min.

Las Competencias a evaluar fueron:

- Ascendencia
- Estabilidad Emocional
- Autoestima
- Vitalidad
- Responsabilidad
- Metas



Fase 2 : Cuadrados (Ver Anexo 5)

El objetivo de esta tarea es deshacernos de los esquemas mentales, formando cuadrados a partir de distintas figuras geométricas. Se divide a los asistentes en grupos de 5 personas. A cada miembro del grupo se le asigna un sobre que contiene 5 piezas de distintas formas con las que deben armar los cuadrados solicitados. Dentro de las indicaciones se especifica que el trabajo en grupo debe realizarse sin comunicación verbal, se admite el intercambio de figuras. Permitiendo al evaluador observar el uso de las competencias para conseguir un objetivo común.

Las competencias a evaluar fueron:

- Sociabilidad
- Comprensión
- Conformidad
- Liderazgo
- Estimulo

- Cautela
- Orden



Fase 3 : Dibujos (Ver Anexo 6)

La finalidad de este ejercicio es conocer la percepción de imagen que tiene los alumnos sobre un Psicólogo Clínico y un Organizacional que represente a su universidad, para diferenciar y comparar resultados.

- Se reparte entre las asistentes hojas de papel Bond (formato A4).
- Son divididos en dos grupos, al primero se le solicita dibuje la imagen que proyecta de un Psicólogo Clínico y al segundo de un Psicólogo Organizacional.
- El tiempo asignado para dibujar es de 15 minutos, posteriormente cada asistente expone lo que quiere transmitir con su dibujo.
- Finalmente cada grupo debe analizar el dibujo contrario manifestando sus percepciones acerca de este, además se les solicita hacer referencia si a su criterio estos representan un hecho específico.



Fase 4: Simulación (Ver Anexo 7)

La técnica de simulación pretende confrontar a los asistentes a una entrevista laboral, donde un representante de cada universidad tenía que demostrar por qué debería ser escogido, resaltando su lugar de estudio.

Los organizadores participan como entrevistador y los asistentes cumplen el rol de entrevistado.

Se invitaba al entrevistado a mostrar el valor agregado con el que contaba para ocupar el puesto de Jefe de Recursos Humanos de una organización.

Pretendíamos poner en manifiesto las diferencias en los perfiles profesionales de los asistentes de acuerdo a la Universidad a la que representan.

El tiempo asignado a esta tarea fue 10 de minutos en cada simulación.

Las competencias a evaluar fueron:

- Resultados
- Reconocimiento
- Independencia
- Variedad
- Benevolencia
- Decisión
- Practicidad
- Originalidad



Fase 5: Feedback

El objetivo de la retroalimentación es compartir la experiencia y concientizar sobre el desempeño demostrado en cada proceso descrito previamente.

Se analizan las estrategias utilizadas en comunicación durante el trabajo en equipo y finalmente durante el trabajo individual se reflexiona acerca de las fortalezas y debilidades de cada individuo.



Fase 6: Cierre

Al final del focus group se busca promover un intercambio de criterios sobre de las actividades realizadas, para ello se solicita que compartan sus percepciones y experiencias durante el proceso.

Este desenlace se considera enriquecedor y emotivo, tanto para los participantes como para los organizadores por la información que se puede recolectar a partir

de la exposición de ideas y sentimientos de jóvenes que estudian una misma carrera con diferentes formaciones académicas en distintas universidades

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Perfil Ideal de los estudiantes de Psicología de la UDLA

| | Competencias Sosia | DEFINICIÓN | RESPUESTAS Y CRITERIOS ENCUESTA | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------------------|--|---|------------|--------------------|
| 1 | Benevolencia | Capacidad para detectar las necesidades de los demás y disposición para la colaboración y cooperación con el entorno | Empatía / Humanismo/ comprensión | 49 | 35.0 0% |
| | | | Orientación al servicio | | |
| | | | Justicia | | |
| 2 | Practicidad | Búsqueda de resultados con unas características determinadas | Flexibilidad/Pro actividad/ dinamismo | 28 | 20.0 0% |
| 3 | Conformidad | Capacidad para sintonizar con los objetivos de un grupo | Trabajo en equipo | 22 | 15.71 % |

| | | | | | |
|---|------------|---|--------------------------|----|---------|
| 4 | Liderazgo | Tendencia a ejercer autoridad y ambicionar posiciones elevadas dentro de la jerarquía | Liderazgo | 15 | 10.71 % |
| 5 | Resultados | Capacidad para mejorar o satisfacer un modelo optimo de funcionamiento, orientación hacia resultados y motivación | Orientación a resultados | 9 | 6.43 % |
| | | | Profesionalismo | | |
| | | | Habilidad de diagnostico | | |
| | | | Eficiencia Tenacidad | | |
| 6 | Metas | Capacidad de abarcar varios objetivos al mismo tiempo | Dinamismo | 4 | 2.86 % |
| 7 | Decisión | Implicación y capacidad de decisión | Toma de decisiones | 5 | 3.57 % |
| | | | Afectividad | | |

| | | | Empowerment | | |
|----|----------------|---|---|------------|-------------|
| 8 | Orden | Características de organización y estructura que la persona precisa desempeñar en sus funciones | Orientación al detalle/meticulosidad/organización | 3 | 2.14 % |
| | | | Meticulosidad/orientación al detalle | | |
| 9 | Reconocimiento | Necesidad de elogio y aprobación de las acciones que se llevan a cabo | Orientación a la profesión | 2 | 1.43 % |
| 10 | Independencia | Grado de autonomía que el sujeto precisa para actuar exitosamente | Adaptabilidad | | 1.43 % |
| | | | Apertura | | |
| 11 | Estimulo | Grado de dependencia/ ind. ref. ext. | Estimulo | 1 | 0.71 % |
| | | TOTAL | | 140 | 100% |

4.1.1. Rasgos Actitudinales

Actitudinales Perfil Ideal Estudiantes de Psicología

Los informantes calificados describieron las siguientes actitudes, detalladas en la siguiente tabla

A partir de la información proporcionada por lo informantes calificados se descubre las características del perfil ideal de acuerdo al modelo tetradimensional obtuvimos los siguientes resultados:

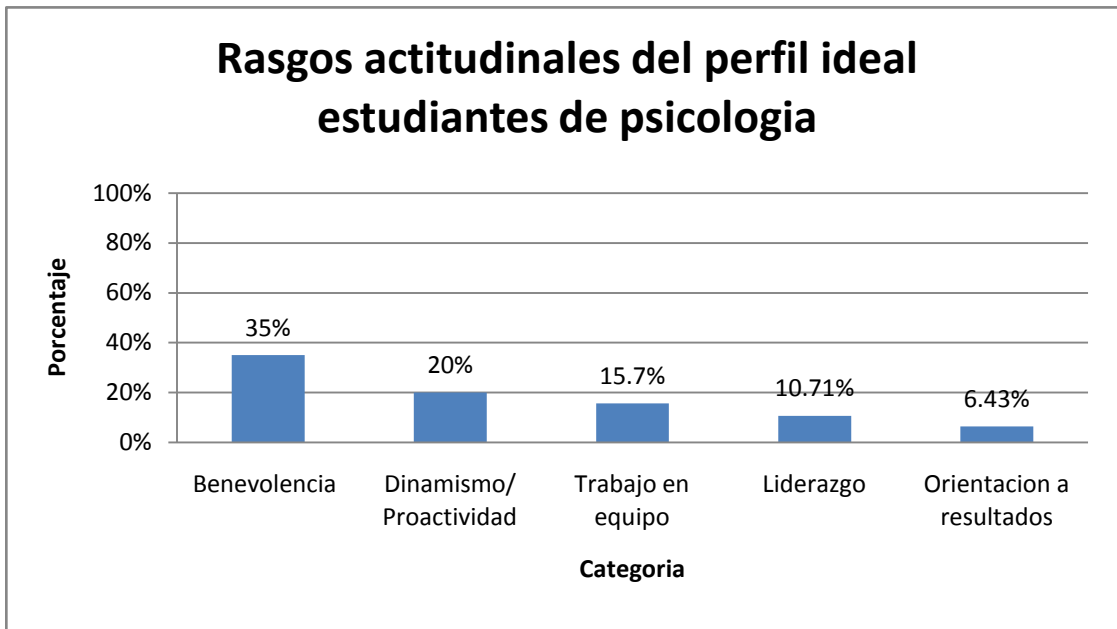


Grafico: Modelo Tetradimensional del Sosia

Dentro del factor de actitud los informantes refirieron que la benevolencia (35%) es el componente más relevantes para un profesional, seguido por la practicidad (dinamismo y la pro actividad) (20%), conformidad (el trabajo en equipo ,15.7%), liderazgo (10.71%), y resultados (orientación al resultados ,6.43%). “La disposición y colaboración que tenga un profesional es clave para dar un servicio de calidad” A.B.

“El mejor legado es el reconocimiento por el desempeño y la pro actividad que uno pueda presentar en un trabajo”. V.R.

4.1.2. Rasgos Aptitudinales Perfil Ideal

Los informantes calificados describieron las siguientes aptitudes, detalladas en la siguiente tabla:

| | RESPUESTAS Y CRITERIOS ENCUESTA | DEFINICIÓN | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|--|--|-------------------|-------------------|
| 1 | Comunicación | | 66 | 61.68% |
| 2 | Capacidad analítica/Percepción | | 23 | 21.50% |
| 3 | Confidencialidad | | 10 | 9.35% |
| 4 | Sensibilidad | | 2 | 1,87% |
| 5 | Visión Global Visiones | | 2 | 1,87% |
| 6 | Negociación | | 1 | 0.93% |
| 7 | Adaptabilidad | | 1 | 0.93% |
| 8 | Motivación | Capacidad de abarcar varios objetivos al mismo tiempo | 1 | 0.93% |
| 9 | Sistematización | Capacidad para mejorar o satisfacer un modelo optimo de funcionamiento, orientación hacia resultados y motivación al logro | 1 | 0.93% |
| | | | 107 | 100.% |

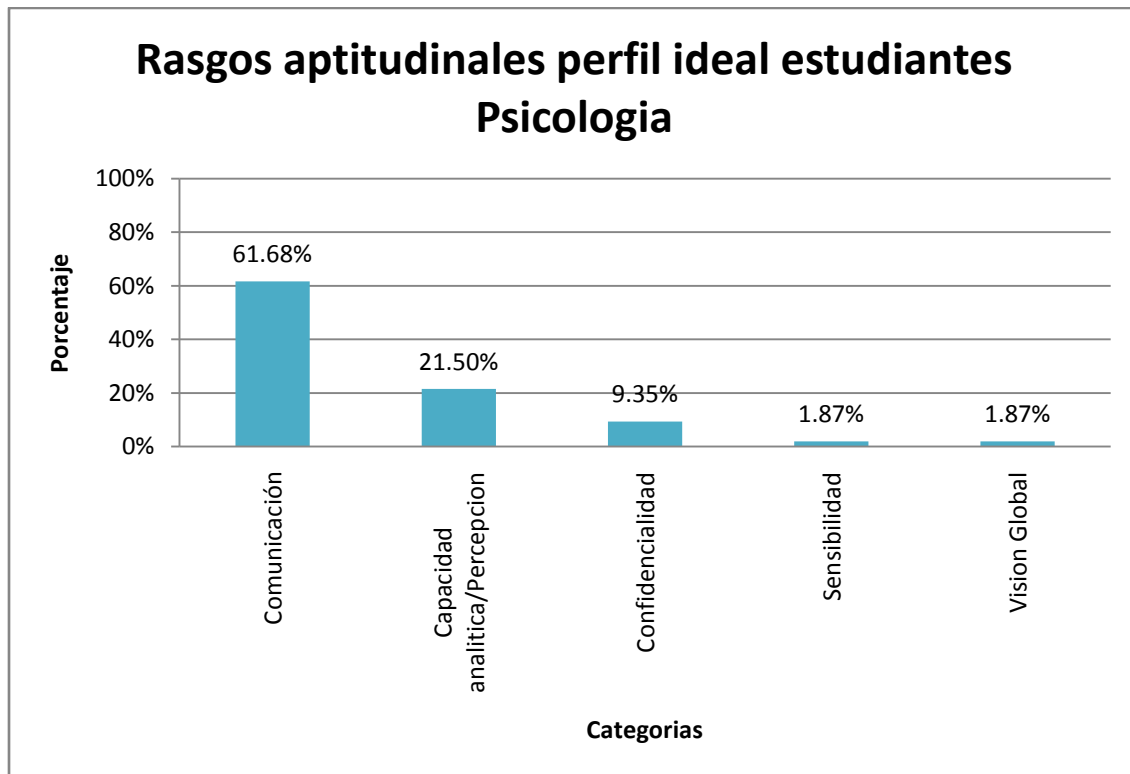


Grafico: Modelo Tetradimensional del Sosia

Los informantes mencionaron que a la comunicación (61.68%) como el componente primordial de las aptitudes, seguido por la capacidad analítica (21.50%), la ética (9.35%), la sensibilidad (1.87%) y la visión global (1.87%).

“Responsabilidad por convicción, lealtad, transparencia y compromiso”

“Importancia de ejercer la ética profesional”

“El saber escuchar, observar y transmitir los mensajes de forma clara”

4.1.3. Conocimientos Perfil Ideal

Los informantes calificados describieron las siguientes aptitudes, detalladas en la siguiente tabla:

| | | RESPUESTAS Y CRITERIOS ENCUESTA | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|---------------------------------|--|-------------------|-------------------|
| 1 | Conocimiento teórico | Formación teórica/ permanente/ capacitación. Interpretación de pruebas/ resultados/ Interpretaciones. | 71 | 67.61% |
| 2 | Conocimiento Practica | Experiencia | 26 | 24.76% |
| 3 | Conocimiento Técnica y Practico | Manejo de herramientas/ recursos/técnicas/ idiomas. Conocimiento y ampliación de negocios. Búsqueda de estrategias | 8 | 7.61% |
| 4 | | | 105 | 100% |

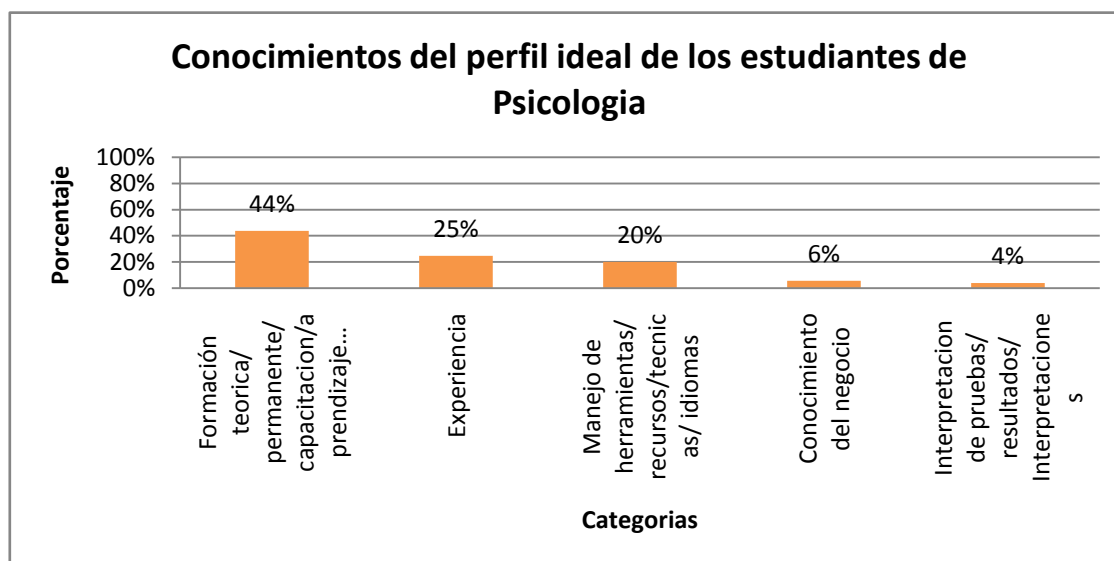


Grafico: Modelo Tetradimensional del Sosia

Dentro de los factores de conocimientos se registró a la formación técnica (44%) como principal componente, seguido por la experiencia (25%), el adecuado manejo de herramientas (20%), conocimiento del negocio (6%) y la interpretación de pruebas (4%).

“El profesional debe tener excelencia académica, científica y humana”.

“La experiencia es indispensable “

“Es primordial una buena formación profesional y el estar continuamente actualizándose”

“Es importante ampliar la visión de negocio, para brindar un mejor servicio”

4.1.4. Rasgos de Personalidad del Perfil Ideal

Los informantes calificados describieron los siguientes rasgos de personalidad, detallados en la siguiente tabla:

| | Competencias Sosia | DEFINICIÓN | RESPUESTAS Y CRITERIOS ENCUESTA | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-----------------------|---|--|------------|------------|
| 112 | Sociabilidad | Capacidad de establecer vínculos y relaciones y de inducir respuestas deseables a adaptativas | Relaciones interpersonales | 31 | 23.5% |
| 11111 1 | | | | | |
| 2 | Cautela | Nivel de prudencia y capacidad de reflexión | pensamiento analítico/ análisis/ abstracción | 21 | 15.9% |
| | | | Conocimiento alcances y limitaciones | | |
| | | | Compromiso, curiosidad | | |
| 3 | Estabilidad Emocional | Capacidad de manejo de las emociones y manejo de conflictos | Valores / /honestidad | 15 | 11.4% |
| | | | Sentido del humor | | |

| | | | | | |
|---|-----------------|--|---|----|-------|
| 4 | Autoestima | Conocimiento e imagen que la persona posee sobre los propios estados | análisis personal Seguridad Autoconfianza Convicción | 15 | 11.4% |
| 5 | Responsabilidad | Grado de implicación en las tareas | Responsabilidad/ dedicación/constancia Realización personal Compromiso, curiosidad | 14 | 10.6% |
| 6 | Comprensión | Nivel de prudencia y capacidad de reflexión | pensamiento analítico/ análisis/ abstracción Conocimiento alcances y limitaciones | 11 | 8.3% |
| 7 | | | Ética | 10 | 7.6% |

| | | | | | |
|----|--------------|---|--------------------------------------|-----|------|
| 8 | Vitalidad | Energía y ritmo de actividad que posee la persona a la hora de desarrollar funciones | Orientación a la profesión | 6 | 4.5% |
| | | | Carisma | | |
| | | | Calidez | | |
| | | | Vitalidad | | |
| 9 | Originalidad | Actitud creativa y ambición por cultivar el intelecto e interés por problemas complejos | originalidad/creatividad/ innovación | 5 | 3.8% |
| 10 | | | | 4 | 3.0% |
| | | Excelencia | | 4 | |
| | | | | 132 | 100% |

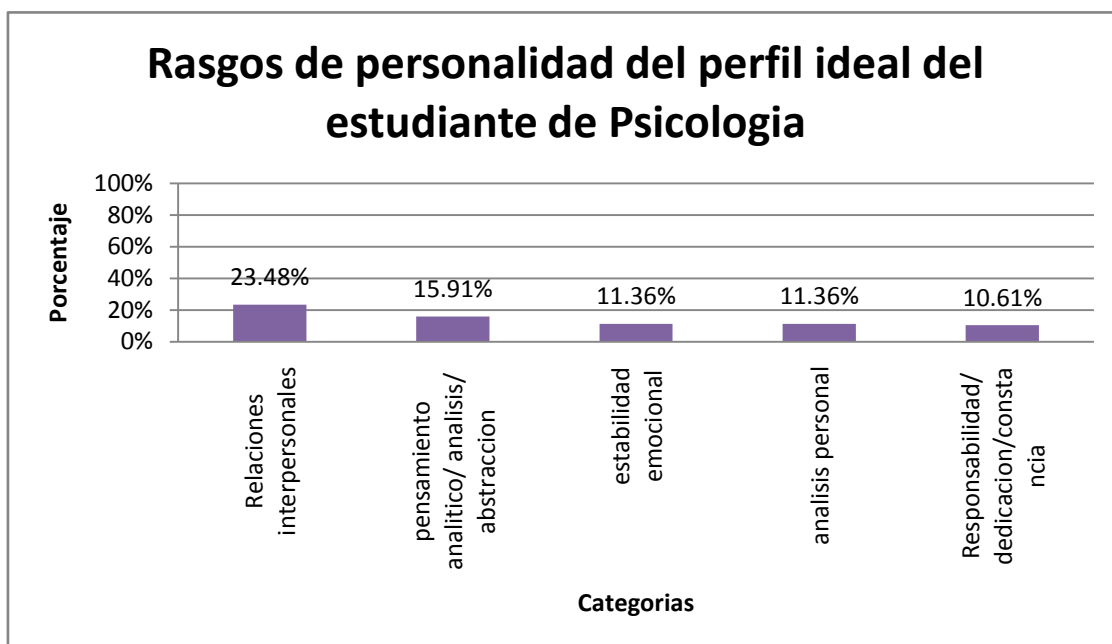


Grafico: Modelo Tetradimensional del Sosia

Dentro del factor de personalidad se identifico a la sociabilidad como componente primordial (23.48%) seguido por la cautela (15.91%), la estabilidad emocional y análisis personal que llevan el mismo porcentaje (11.36%), y por último la responsabilidad (10.61%)

“Ser un gran persona respetar y aceptar a los otros como son”.

“Que trabaje en la conciencia y sienta la satisfacción del deber cumplido”.

“Que se trate las personas como seres humanos tomando en cuenta que cada persona tiene sus propias características y aspectos por mejorar”.

“Habilidades personales y sociales de relacionarse con las personas de manera directa y tratarlas como seres humanos entendiendo sus necesidades y entorno”.

“El desarrollo de la capacidad de análisis y el saber transmitir lo analizado a través del lenguaje y la acción”.

“Permanente reflexión, análisis teórico y práctico”.

“Manejo asertivo de las emociones”.

Continuando con la definición del perfil ideal obtenido por los informantes calificados y las competencias genéricas de la UDLA, los profesionales de psicología requieren un perfil ideal como el que se detalla a continuación:

4.2. Descripción del Perfil Ideal

A partir de las respuestas dadas por los informantes calificados y con los criterios de las investigadoras se desprendieron los siguientes resultados:

| | COMPETENCIAS DEL SOSIA | PUNTUACION | DEFINICION DE LOS NIVEL |
|------------------------|---|--------------|---|
| DIMENSIONES PERSONALES | ASCENDENCIA <i>Competencia Especifica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Este nivel requiere de técnicas de persuasión eficiente a partir del manejo adecuado del rapport individual o grupal. |
| | ESTABILIDAD EMOCIONAL <i>Competencia Especifica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un psicólogo debe tener equilibrio personal, capacidad para aprovechar los recursos. Y no puede dejarse dominar por las emociones derivadas de los acontecimientos, las situaciones o las personas. |
| | AUTOESTIMA <i>Competencia Especifica y Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO La aceptación a uno mismo es primordial para un profesional. El conocerte a ti mismo te permite conocer al resto. Con una autoestima elevada puedes vencer dificultades e imprevistos creando un profesional de excelencia. |
| | | | |
| | VITALIDAD <i>Competencia Especifica y Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un profesional debe ser dinámico, emprendedor, exitoso y adaptable a la presión laboral ya que debe desempeñar sus funciones de una manera enérgica. |
| | RESPONSABILIDAD <i>Competencia Especifica y Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Se requiere de profesionales con tenacidad, dignos de confianza e integridad. Los valores son claves para que un profesional sea responsable y se comprometa con sus tareas. |
| ASPIRACIONES | RESULTADOS <i>Competencia Especifica y Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un profesional debe trabajar con los recursos que posee para alcanzar sus metas con excelencia, planteándose al éxito como resultado |
| | RECONOCIMIENTO <i>Competencia Especifica y Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un profesional debe saber reconocer cuando realiza bien su trabajo, debe manejar el reconocimiento como un estímulo mas no como algo indispensable. |

| | | | |
|---------|--|---------------|---|
| TRABAJO | INDEPENDENCIA <i>Competencia Especifica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un profesional debe buscar libertad de acción pero también debe adaptarse al trabajo en equipo llevando un equilibrio de independencia. |
| | VARIEDAD <i>Competencia Especifica y Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un profesional debe ser una persona adaptable, abierta a nuevas tareas, pero a la vez debe ser constante con lo que inicia. |
| | BENEVOLENCIA <i>Competencia Especifica</i> | 9 – 10 puntos | NIVEL 5 ALTO Un psicólogo debe tener afán por ayudar y colaborar con los demás por vocación. No debe dejarse absorber fácilmente por los demás ya que puede perder el norte de los objetivos. La benevolencia se relaciona con ser emprendedor y comprometido con los demás |
| | CAUTELA <i>Competencia Especifica</i> | 9 – 10 puntos | NIVEL 5 ALTO Un psicólogo debe ser reflexivo, prudente y visionario, debe poseer valores que lo guíen antes de actuar y así mantener la cautela. |
| | ORIGINALIDAD <i>Competencia Especifica y Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Todo profesional debe mantener su mente despierta pero con coherencia, manejando la creatividad como una habilidad que lleve al profesional a cumplir con objetivos y metas |
| | PRACTICIDAD <i>Competencia Especifica y Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Se requiere de profesionales emprendedores que busquen resultados óptimos en todo lo que hacen. |
| | DECISIÓN <i>Competencia Especifica y Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un profesional debe saber expresar su punto de vista en el momento adecuado. También debe saber tomar decisiones tanto solo como con su grupo. |
| | ORDEN | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO |

| | | | |
|--------------|--|---------------|--|
| | <i>Competencia Especifica</i> | | Se requiere de profesionales organizadas que acepten las normas y la estructura, pero que también puedan desempeñarse como profesionales manejando métodos novedosos. |
| | METAS <i>Competencia Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Todo profesional debe saber hacia dónde se dirige, trabajando con objetivos claros que le permitan seguir una línea de comportamiento. |
| INTERCAMBIOS | SOCIABILIDAD <i>Competencia Genérica</i> | 9 – 10 puntos | NIVEL 5 ALTO Un profesional debe ser una persona sociable, que tenga tacto con los demás. Demostrando un eficiente servicio al cliente y un alto nivel de comprensión y compromiso. |
| | COMPRESION <i>Competencia Especifica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un profesional debe ser flexible, adaptable, tolerante, para poder manejar cualquier persona o con cualquier situación que se presente de imprevisto |
| | ESTIMULO <i>Competencia Genérica</i> | 7 - 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un buen profesional sabe que existen estímulos externos e internos que lo impulsan actuar, pero también debe tomar en cuenta que la motivación es importante pero no esencial para cumplir alguna meta. |
| | CONFORMIDAD <i>Competencia Genérica</i> | 9 – 10 puntos | NIVEL 5 ALTO Un buen profesional debe manejar de una manera adecuada su preocupación las normas y reglas, relacionando el compromiso con los valores para no estancarse en un nivel mediocre. |
| | LIDERAZGO <i>Competencia Genérica</i> | 7 – 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Un buen profesional debe saber dirigiendo a los demás, para ello debe conocer el verdadero concepto de líder para no confundirse con autoritarismo. El liderazgo está relacionado con la comprensión y el éxito. |



| | | PUNTUACIÓN |
|----------------|----------------------|-------------------|
| Nivel 5 | Alto | 9 -10 puntos |
| Nivel 4 | Moderado alto | 7-8 puntos |
| Nivel 3 | Moderado | 5-6 puntos |
| Nivel 2 | Moderado bajo | 3-4 puntos |
| Nivel 1 | Bajo | 1-2 puntos |

Benevolencia: Según los informantes esta competencia está reflejada en la ecuanimidad, en la empatía, en el humanismo, en la comprensión, en el sentido de justicia y en la orientación al servicio, otorgándole así un nivel 5 alto, lo que demuestra la importancia de ayudar y colaborar con los demás, tomando en cuenta que la benevolencia debe mantenerse en un margen evitando el dejarse absorber fácilmente por los demás, y perder así el norte de los objetivos.

Sociabilidad: Según los informantes esta competencia está reflejada con las relaciones interpersonales, otorgándole nivel 5 alto, aseverando que es

indispensable el ser sociable. Debe existir contacto con los demás manteniendo la ética profesional y separando la profesión de la amistad.

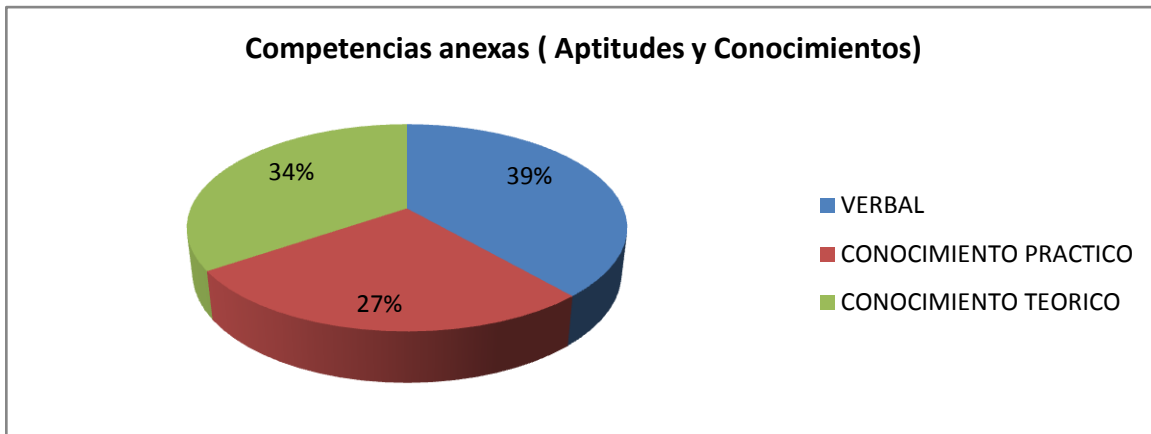
Conformidad: Según los informantes esta competencia está reflejada con el desarrollo de personas, y el trabajo en equipo, otorgándole nivel 5 alto, demostrando que debe existir interés por cumplir con las normas y reglas, ya que si son impuestas es con un fin, desarrollando así las competencias de adaptabilidad y acatamiento de normas.

Cautela: Según los informantes esta competencia está reflejada en el conocimiento de alcances y limitaciones, pensamiento analítico y abstracción, otorgándole nivel 5 alto. Esta competencia señala que debe existir una alta tendencia a la reflexión, por lo que se debe desarrollar la competencia de toma de decisiones y autoconfianza para mantener la cautela dentro de un nivel moderado y actuar con seguridad.

4.3. Descripción de las competencias de conocimientos y aptitudes del perfil ideal de los psicólogos

Dentro de los resultados de la segunda tabla obtuvimos competencias que si bien es cierto son externas al test SOSIA se las categoriza dentro del sistema y son las siguientes:

| Competencias Anexas | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------|------------|------------|
| VERBAL | 66 | 29,11% |
| CONOCIMIENTO PRACTICO | 47 | 20,29% |
| CONOCIMIENTO TEÓRICO | 60 | 26,03% |



- **Conocimiento Práctico.**-Fue mencionada como una competencia indispensable para un profesional ya que se trata de la capacidad humana en términos de aprendizaje, de producción. Además del desarrollo de conocimiento y de la adaptabilidad a las situaciones y lugares para el logro de objetivos.
- **Conocimiento Teórico.**- Esta competencia es indispensable ya que representa la ineludible adquisición de conocimientos y nuevas ideas, obtenidos durante la carrera y a través de las investigaciones (mapa curricular).
- **Aptitud Verbal.**- Refiere a la capacidad de comprender ideas expresadas en palabras, demostrando amplitud de el vocabulario, claridad en las ideas expresadas y un alto nivel de comprensión en la recepción de los mensajes.

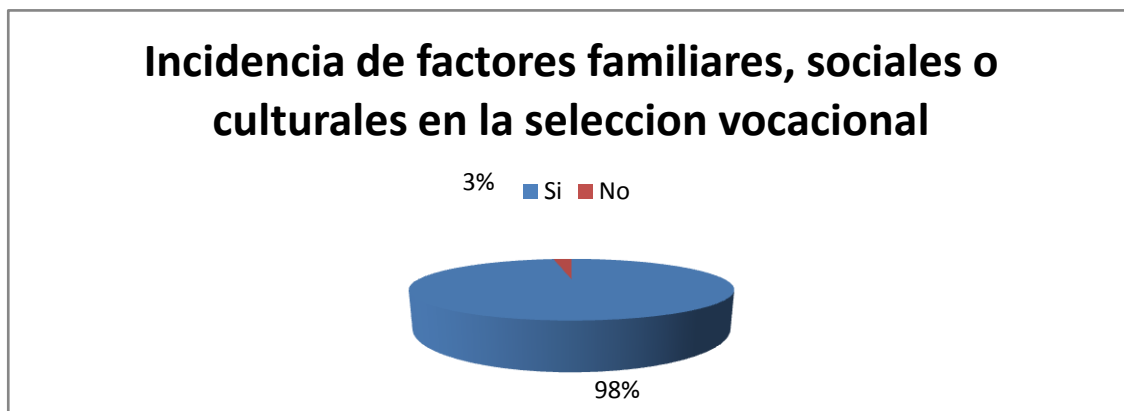
4.4. Motivación Intrínseca en la Selección Vocacional

El cuestionario nos permitió adquirir información complementaria al perfil del psicólogo; la incorporación de tres preguntas adicionales, las mismas que si bien no inquieren específicamente sobre competencias específicamente, proporcionaron ciertos datos que nos permitieron entender mejor otros matices de las características tanto laborales, académicas y personales de los informantes encuestados.

Las respuestas provenientes de dichas preguntas nos proporcionaron las siguientes revelaciones adicionales a nuestro referido estudio:

Con el fin de establecer el nivel de autonomía en la toma de decisiones al inclinarse por una profesión, específicamente para identificar si realmente las siguientes variables: familia, amigos o cultura influyen al momento de decidirse por una profesión se empleo una pregunta abierta que pudo reflejar la opinión de los informantes: *¿De qué manera incide la familia, los amigos y la cultura de un país, al escoger una carrera profesional?* se obtuvo el siguiente resultado:

| CATEGORÍAS | PORCENTAJE |
|-------------------------|------------|
| Si inciden los factores | 97.50% |
| No inciden | 2.50% |



El 97.50% de los encuestados la familia, los amigos y la cultura SI inciden al escoger una carrera profesional.

Por otro lado en el siguiente cuadro enumeramos los factores que según las respuestas de los encuestados en relación a la familia, cultura o amigos influyen a la hora de seleccionar una profesión y el porcentaje con el cual lo hacen.

| CATEGORIA | | PORCENTAJE |
|-----------|-------------------------------------|------------|
| 1 | Transmisión familiar | 40.00% |
| 2 | Status/ Percepción del medio social | 22.86% |
| 3 | bienestar económico | 17.14% |
| 4 | Convicciones | 5.71% |
| 5 | Determinación inconsciente | 2.86% |
| 6 | Generación de confusión y crisis | 2.86% |
| 7 | Educación | 2.86% |
| 8 | Seguridad/Confianza/Apoyo | 2.86% |
| 9 | Opiniones y necesidades | 2.86% |



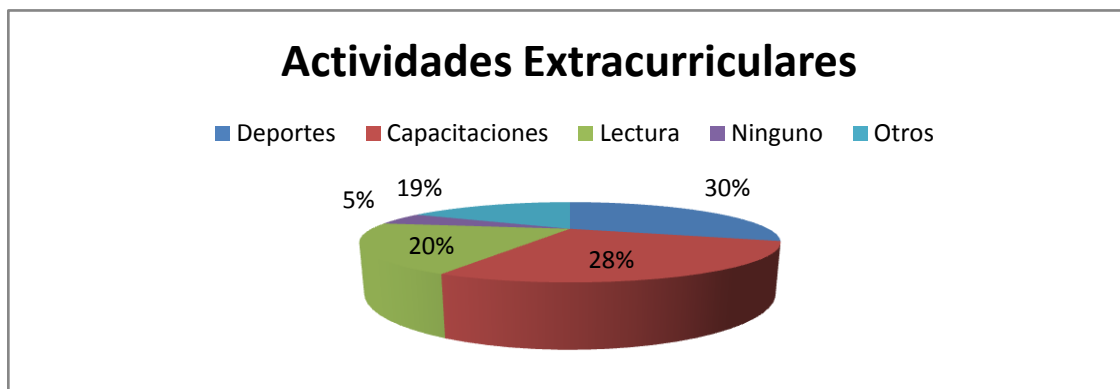
Dentro de estos resultados podemos establecer que La transmisión familiar, (40.00%), el Status o percepción de medio social (22.86%) y la búsqueda de

bienestar económico (17.94%) son los factores principales que pesan al momento de escoger una carrera. Por un lado la familia delimita, por otro la sociedad presiona y la búsqueda de la seguridad económica hace1 que los jóvenes decidan su futuro profesional.

4.5. Actividades Extra Curriculares para la vida laboral de un profesional

Siguiendo esta misma línea de encuesta, con el fin de conocer y reflejar las actividades extras curriculares con que los profesionales complementan su vida laboral se utilizo la siguiente pregunta: *¿Qué actividades extracurriculares practica?* Los resultados que obtuvimos fueron

| | CATEGORIA | PORCENTAJE |
|---|----------------|------------|
| 1 | Deportes | 30.00% |
| 2 | Capacitaciones | 28.00% |
| 3 | Lectura | 20.00% |
| 4 | Otros | 19.00% |
| 5 | Ninguno | 5.00% |



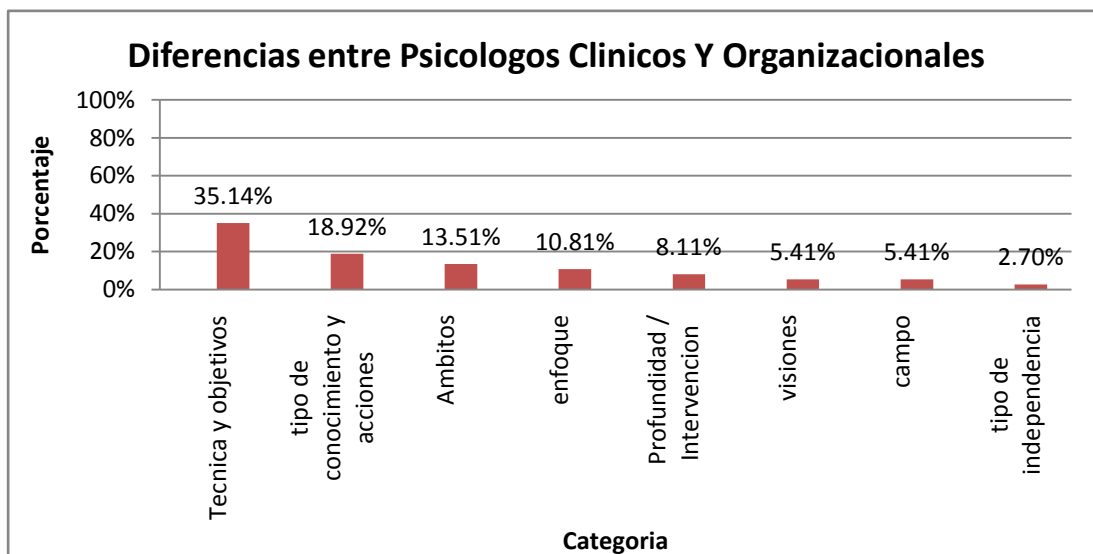
De esta tabla podemos deducir que el 30% realiza algún tipo de deporte; el 28% de los psicólogos encuestados utiliza su tiempo libre para seguir preparándose o preparar a otras personas; y el 20% de los mismos se distrae con la lectura.

El 95 % de los encuestados realiza actividades extracurriculares, describiendo es el único medio con el que pueden control o evitar el estrés, además recomiendan el tener actividades extras como canales de desfogue emocional. En la siguiente

tabla encontramos las principales actividades que realizan y respectivo porcentaje.

4.6. Diferencias entre los Psicólogos Clínicos y Psicólogos Organizacionales

Basados en la percepción y experiencia de los informantes calificados se quiso conocer qué diferencias encuentran entre la especialización clínica y organizacional, recurriendo así a la siguiente pregunta: Según su opinión *¿Cuáles son las diferencias entre psicólogos clínicos y organizacionales y como se pueden evidenciar estas diferencias en el campo laboral?*



La opinión principal refleja que las diferencias más marcadas entre ambas especializaciones son la técnica y objetivos con un porcentaje de (35.14%). El psicólogo clínico según la percepción de los encuestados tiene como objetivo velar por la salud mental y el equilibrio emocional del paciente, desde un abordaje profundo, individualizado y con diferentes técnicas de intervención con el fin de establecer un tratamiento; mientras que el psicólogo organizacional mira a la persona, busca su porvenir y desarrollo desde un contexto socio- global, como miembro de una organización.

El segundo aspecto con mayor porcentaje es el tipo de conocimiento y acciones con un (18.92%), aunque tanto el perfil del psicólogo clínico como organizacional surge de una base común al momento de emprender acciones e intervenir el tipo de conocimientos varia, en el caso del clínico en función de las necesidades del paciente, y en el caso del organizacional en función de las necesidades tanto de la organización como del cliente interno.

De esta manera los informantes calificados aseveran que existen varias diferencias entre psicólogos clínicos y organizacionales; Sin embargo, los estudios comparativos que se realizaron en conjunto (Psicólogos Clínicos+ Psicólogos Organizacionales) puesto que con el instrumento a utilizar es el SOSIA.

4.7. Perfil Actual

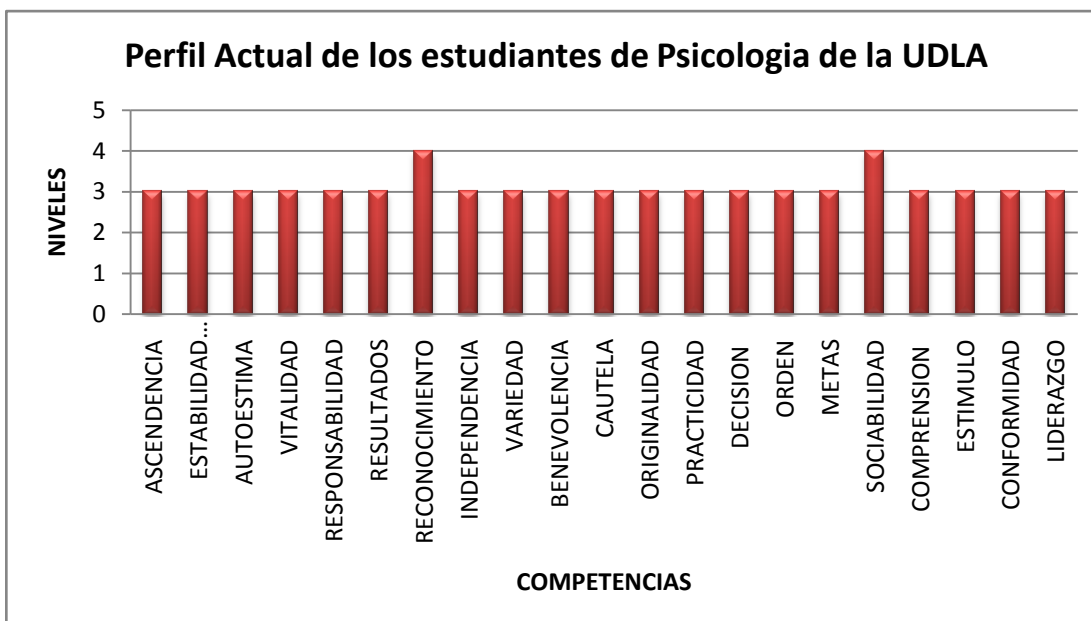
Los niveles de competencias de los estudiantes de psicología de la UDLA derivadas del SOSIA se encuentran detallados a continuación:

| | COMPETENCIAS DEL SOSIA | PUNTUACION | DEFINICION DE LOS NIVELES |
|---------------------------|------------------------|--------------|--|
| DIMENSIÓN PERSONAL | ASCENDENCIA | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Demuestra que los estudiantes tienen un papel moderado dentro de grupo. Actúan con firmeza solo si el contexto es favorable. |
| | ESTABILIDAD EMOCIONAL | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Los estudiantes se muestran emocionalmente estables y bien, manejándose adecuadamente con sus emociones, impulsos y conflictos. Presentan un nivel de tolerancia a la frustración |
| | AUTOESTIMA | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Los alumnos se muestran con una buena imagen y poseen aceptación de sí mismo. Confían en sus recursos y posibilidades, además tiene seguridad y confianza para llevar a cabo sus proyectos y sacar partido de sus recursos personales |

| | | | |
|---------------------|-----------------|--------------|---|
| | VITALIDAD | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Los alumnos son, dinámicos, enérgicos, y se adapta a las presiones del tiempo. Demuestran que la universidad obtiene jóvenes emprendedores. Ya que presentan un alto nivel de iniciativa, originalidad y creatividad. |
| | RESPONSABILIDAD | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Los estudiantes tienden a realizar todas las tareas asignadas. Presentan un alto nivel de confianza aunque puede variar por la madures de la persona. |
| ASPIRACIONES | RESULTADOS | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Los alumnos demuestran tener tenacidad y esfuerzo para alcanzar retos y metas. Busca todos los recursos para alcanzar sus metas y las del grupo. Pero esa tenacidad puede ser vulnerable ante el narcisismo. |
| | RECONOCIMIENTO | 7 – 8 puntos | NIVEL 4 MODERADO ALTO Los jóvenes requieren refuerzo externo para autoafirmarse, Es común debido a la edad en que se encuentran quieren encontrar constantemente elogios y la aprobación de los demás para la toma de decisiones delicadas. |
| | INDEPENDENCIA | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Es común que los estudiantes busquen libertad de acción, pero si pueden adaptarse al trabajo en equipo. Pueden ser responsables y proactivos cuando desean. |
| | VARIEDAD | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Los estudiantes tienen tendencia a la falta de constancia, se encuentran en una búsqueda de cambios y respuestas. Pero pueden adaptarse a situaciones si es que los llega a convencer. |
| | BENEVOLENCIA | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO |

| | | | |
|---------|--------------|--------------|--|
| | | | Los estudiantes tienen tendencia a ser generosos y solidarios con su entorno. La mayoría de veces Colaboran y se muestran disponibles para la ayuda. |
| TRABAJO | CAUTELA | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO La mayoría de alumnos piensa mucho antes de tomar una decisión. Son precavidos en la toma de decisiones difíciles. Pero en situaciones de presión pueden actuar sin cautela. |
| | ORIGINALIDAD | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Los alumnos son abiertos a nuevas ideas y puntos de vista. Son creativos, se sienten atraídos por el debate y la reflexión sobre ideas o temas novedosos. |
| | PRACTICIDAD | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Los estudiantes están orientados a resultados tangibles. Evalúan costo / beneficio, sobre todo en notas, además son prácticos en los resultados, intentan obtener beneficios y ventajas de todo lo que emprenden. |
| | DECISION | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO En la mayoría de situaciones los alumnos deciden solos pero siempre solicitan opiniones que les permita contrastar y asegurarse. Expresan claramente sus puntos de vista, aunque no siempre en el momento adecuado. |
| | ORDEN | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Son organizados. Trabaja bien dentro de reglas y normas, pero cuando existe alguna de situación de caos o presión o desorden pueden descontrolarse. |
| | METAS | 5 – 6 puntos | NIVEL 3 MODERADO Poseen enfoque global de los procedimientos. Los alumnos consiguen lo que se plantean, en algunos casos se plantean varias metas hasta y se esfuerzan hasta conseguirlas. |

| | | | |
|---------------------|---------------------|--------------|---|
| INTERCAMBIOS | SOCIABILIDAD | 7 – 8 puntos | <p>NIVEL 4 MODERADO ALTO</p> <p>Los alumnos tienden a establecer y mantener relaciones personales aunque estas personas no sean necesariamente positivas. Posee buena disposición para trabajos grupales</p> |
| | COMPRESION | 5 – 6 puntos | <p>NIVEL 3 MODERADO</p> <p>Los estudiantes establecen relaciones positivas con los demás. En la mayoría de casos respetan las opiniones de los demás, pero también emite críticas. Mente abierta y flexible a nuevos conocimientos</p> |
| | ESTIMULO | 5 – 6 puntos | <p>NIVEL 3 MODERADO</p> <p>Poseen un nivel de estímulo equilibrado, toman en cuenta la motivación como algo importante pero no es lo esencial para desempeñarse en su trabajo,</p> |
| | CONFORMIDAD | 5 – 6 puntos | <p>NIVEL 3 MODERADO</p> <p>Son jóvenes que respetan, asumen y sigue las reglas y normas. Por lo que se les dificulta despertar nuevas ideas o realizar actividades fuera de las reglas.</p> |
| | LIDERAZGO | 5 – 6 puntos | <p>NIVEL 3 MODERADO</p> <p>Son jóvenes que saben dirigir a los demás. Demuestra autoridad. Pero necesitan sentir que tiene poder y posiciones elevadas o de autoridad.</p> |



| | | PUNTUACIÓN |
|----------------|----------------------|-------------------|
| Nivel 5 | Alto | 9 -10 puntos |
| Nivel 4 | Moderado alto | 7-8 puntos |
| Nivel 3 | Moderado | 5-6 puntos |
| Nivel 2 | Moderado bajo | 3-4 puntos |
| Nivel 1 | Bajo | 1-2 puntos |

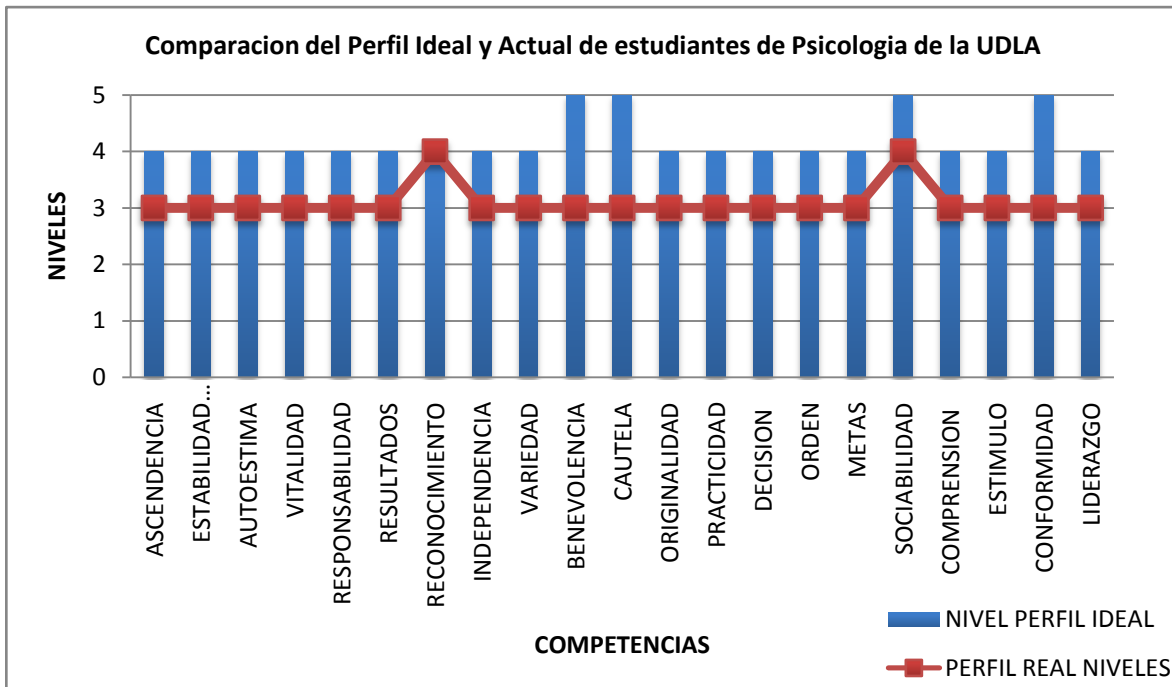
Las competencias con el nivel más alto son:

Reconocimiento: Esta competencia obtuvo un nivel 4 moderado alto, un buen profesional debe mantener conocer el verdadero estímulo de su carrera, diferenciándolo del reconocimiento financiero y público, tomando en cuenta que un buen profesional trabaja por vocación más no por reconocimiento como tal.

Sociabilidad: Esta competencia es indispensable en cualquier profesión ya que el establecer empatía para generar confianza y apertura con otras personas facilita el trabajo y la comunicación, por lo que se encuentra en un nivel 5 alto. En toda ocasión el profesional debe mantener su ética, debe ser discreto y reservado, separando la amistad de lo profesional.

4.8. COMPARACIÓN DEL PERFIL IDEAL Y DEL PERFIL ACTUAL

| COMPETENCIAS | PERFIL IDEAL | PERFIL ACTUAL |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ASCENDENCIA | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| ESTABILIDAD EMOCIONAL | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| AUTOESTIMA | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| VITALIDAD | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| RESPONSABILIDAD | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| RESULTADOS | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| RECONOCIMIENTO | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 4 MODERADO ALTO |
| INDEPENDENCIA | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| VARIEDAD | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| BENEVOLENCIA | NIVEL 5 ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| CAUTELA | NIVEL 5 ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| ORIGINALIDAD | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| PRACTICIDAD | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| DECISION | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| ORDEN | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| METAS | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| SOCIABILIDAD | NIVEL 5 ALTO | NIVEL 4 MODERADO ALTO |
| COMPRESION | NIVEL 5 ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| ESTIMULO | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| CONFORMIDAD | NIVEL 5 ALTO | NIVEL 3 MODERADO |
| LIDERAZGO | NIVEL 4 MODERADO ALTO | NIVEL 3 MODERADO |



Existe una desviación notable en cada una de las competencias analizadas a continuación:

a) DIMENSIONES PERSONALES

Ascendencia: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, reflejando así, que existe un nivel de diferencia. La capacidad de escucha y apertura por parte de cualquier profesional y sobre todo el psicólogo debe ser alta para actuar en el momento indicado y contar con la flexibilidad necesaria para no juzgar si no ser imparcial frente al otro siendo humilde.

Estabilidad Emocional: Obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, revelando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. La estabilidad emocional es primordial frente a cualquier carrera en especial para los psicólogos donde se requiere de un absoluto control sobre las emociones y de un equilibrio personal.

Autoestima: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Un profesional debe poseer autoestima para poder valorar al resto, cuando un profesional sabe quién es, que posee y como puede aprovecharlo, lo hace. Con un nivel alto de autoestima se puede aprovechar cualquier recurso y situaciones que se presenten.

Vitalidad: Obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, indicando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Un profesional con un nivel alto de vitalidad puede ser un joven emprendedor con iniciativa, originalidad y dinamismo, aportándose así mismo éxito y compromiso con la vida y su carrera

Responsabilidad: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Esta competencia es fundamental para cualquier profesional ya que abarca compromiso, valores y excelencia, la responsabilidad lleva a un profesional al éxito.

b) ASPIRACIONES

Resultados: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles, La tenacidad, el trabajo y la motivación al logro son claves para obtener resultados. Los alumnos requieren elevar su nivel de resultados dedicándose a sus tareas y perseverando por obtener los resultados deseados

Reconocimiento: Esta competencia obtuvo un nivel 4 moderado alto en el perfil actual y el perfil ideal también presenta un nivel 4 moderado alto, demostrando que los perfiles se están iguales. La principal motivación de un profesional debe ser intrínseca (vocación), más no a base a reconocimientos externos

Independencia: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, mostrando así un nivel de diferencia entre los perfiles. Es indispensable que un profesional sepa reconocer cuando requiere de ayuda externa para no caer en la autosuficiencia y también es necesario mantener la autonomía que todo individuo posee.

Variedad: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, presentando un nivel de diferencia. Es importante aprender a manejar la rutina con la mente abierta para adaptarse a nuevas visiones y sobre todo el profesional debe ser perseverante con sus objetivos planteados.

Benevolencia: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 5 alto, presentando dos niveles de diferencia. Lo que demuestra que el perfil actual debe mejorar ya que la ayuda y colaboración con el resto de personas son indispensables para ser un buen profesional.

c) TRABAJO

Cautela: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 5 alto, presentando dos niveles de diferencia.

Demostrando que la cautela es necesaria en cualquier carrera en especial para un psicólogo que debe manejar situaciones imprevistas y debe actuar con cautela.

Originalidad: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Todo profesional debe poseer esta competencia ya que se requiere de creatividad y de una visión innovadora para el manejo de nuevas alternativas.

Practicidad: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, exteriorizando un nivel de diferencia. Un profesional debe ser práctico orientándose a resultados tangibles evaluando costo y beneficio.

Decisión: Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Los alumnos muestran que al tomar decisiones depende mucho de las opiniones del resto pero en el perfil ideal se requiere de una toma de decisiones que le permita al profesional decidir por si solo considerando las mejores alternativas para el grupo y el.

Orden: Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. La organización y el manejarse frente a marcos estructurados se relacionan con la adaptabilidad pero también limita a la persona a desesperarse frente al caos, por ello se manejar el orden dentro de un parámetro que lo ayuden actuar en momentos con imprevistos.

Metas Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Es indispensable el que un profesional conozca cuáles son sus objetivos y metas para que trabaje por conseguirlos, las metas son una guía para el profesional.

d) INTERCAMBIOS

Sociabilidad: Esta competencia obtuvo nivel 4 moderado alto en el perfil actual y el perfil ideal también de un nivel 5 alto, demostrando que los perfiles se están iguales. Esta competencia se debe mantener en niveles altos ya que el servicio al cliente, la empatía y el contacto con la gente es esencial para desempeñar un buen trabajo sobre todo para un psicólogo que requiere de tacto con la gente.

Comprensión: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 5 alto, presentando dos niveles de diferencia. Lo que demuestra que la comprensión es necesaria para que el profesional establezca relaciones positivas con los demás, manejándose con tolerancia y respeto cuando los demás expongan sus ideas, pero a la vez debe poseer un criterio formado para intervenir cuando lo considere oportuno.

Estimulo: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles El trabajar con estímulos es importante para un profesional, tomando en cuenta que la motivación es beneficiosa pero no es esencial para desempeñarse en su trabajo

Conformidad: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 5 alto, presentando dos niveles de diferencia. Es indispensable que los profesionales posean un alto nivel de conformidad aceptando las situaciones y cumpliendo con normas cuando es necesario, pero también se puede actuar siguiendo las reglas pero aportando con nuevas ideas por lo que es necesario el manejo de esta competencia con madurez.

Liderazgo: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles Los alumnos se manejan como líderes pero requieren de mayor formación o guía para evitar confundir su liderazgo con autoritarismo. Todo profesional de ser un líder, un ejemplo a seguir.

4.9. Percepción de imagen

4.9.1. UDLA

Dibujo realizado por alumnos de la UDLA:



En el dibujo que realizaron los estudiantes de la UDLA se proyecta la imagen de una mujer vestida con un traje formal representado con falda y chaqueta, anexo lleva una cartera y zapatos de tacón alto; La mujer tiene el pelo largo, lacio y está remarcado, también presenta una sonrisa entre abierta, existe una marcación muy fuerte en sus ojos oscuros, y delimitan una forma achinada. El tronco se encuentra dibujado de una manera desigual por que se observa de manera clara que el lado izquierdo es más ancho que el derecho y que en lado derecho la mano tiene 4 dedos y en el izquierdo no tiene dedos si no que la mano se asemeja más a un puño.

Se solicitó a los estudiantes escribir la primera palabra que tuvieron en mente al observar los dibujos; Los estudiantes de la UDLA respondieron que el dibujo les proyectaba:

- Inteligencia
- Competencia
- Seguridad
- Liderazgo

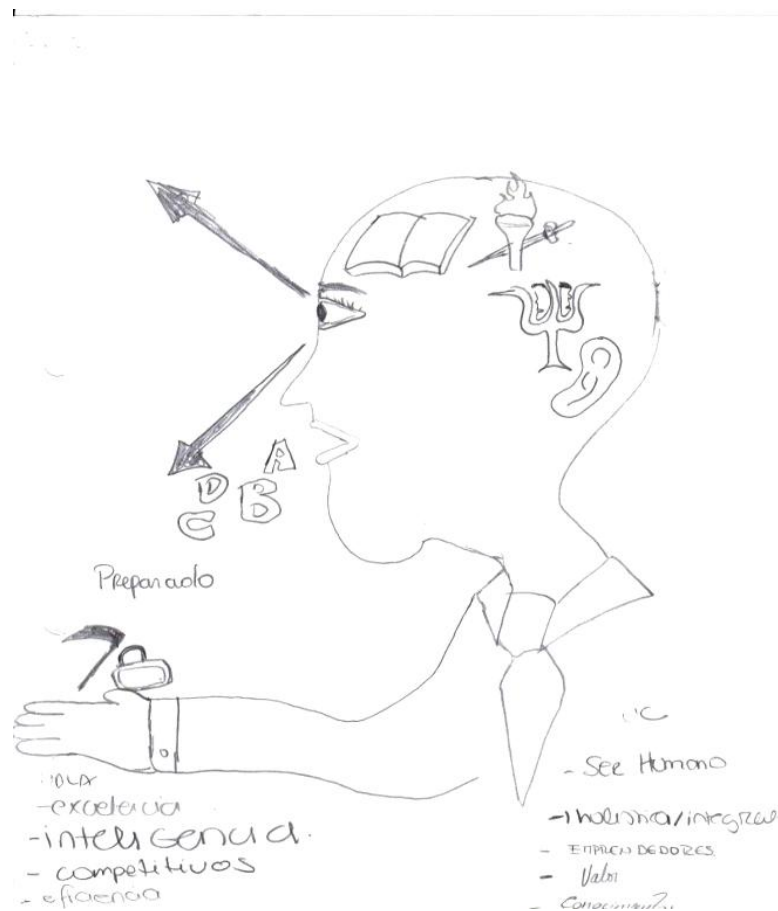
- Productividad

Para los estudiantes de la U. Central el dibujo proyectaba:

- Igualdad de Género
- Elegante
- Confianza
- Respeto
- Felicidad.

4.9.2. UNIVERSIDAD CENTRAL:

A continuación el dibujo realizado por los alumnos de la Universidad Central.



En el dibujo realizado por los estudiantes de la Universidad Central se observa un hombre de perfil con cabeza grande, una mano extendida y abierta que sostiene un maletín y a su lado el dibujo de un hacha. El hombre tiene una corbata y esta con camisa, también se observa un ojo abierto del cual salen dos flechas dirigiéndose arriba y abajo, su boca está abierta y de ella salen varias letras.

En el interior de la cabeza encontramos un libro en blanco y abierto, una antorcha con fuego cruzada por una espada, un tridente con dos perfiles que se dirigen al lado izquierdo y la otra hacia el derecho. Se puede observar que al inicio se dibujo un pañuelo en los ojos que delimita un nudo detrás de la cabeza, pero fue borrado y no esta acentuado.

Para los estudiantes de la UDLA este dibujo transmite:

- Excelencia
- Inteligencia
- Competitividad
- Eficiencia
- Efectividad
- Realismo

Para los estudiantes de la Central el dibujo transmite:

- Ser Humano
- Visión Integral
- Emprendimiento
- Valor
- Conocimientos
- Lucha

4.9.3. UNIVERSIDAD CATÓLICA:

Durante el focus group realizado a los alumnos de la Universidad Católica se les solicitó que dibujen la representación de un psicólogo Clínico y una Psicólogo Organizacional.

A continuación el dibujo de una Psicóloga Clínica realizado por los estudiantes de la Universidad Católica



En el dibujo del psicólogo clínica observamos a una mujer con pronunciadas caderas, con una mano en la cintura y con la otra mano sosteniendo un libro que tiene escrito: “El Abuso”. El torso de la mujer es estrecho, existe un ligero rasgo en los senos, además presenta el cabello marcado, largo y con ondulaciones, tiene lentes y sus ojos están remarcados, la zona de los labios y la nariz fue dibujada con menor fuerza dejando un leve asentamiento del lápiz.

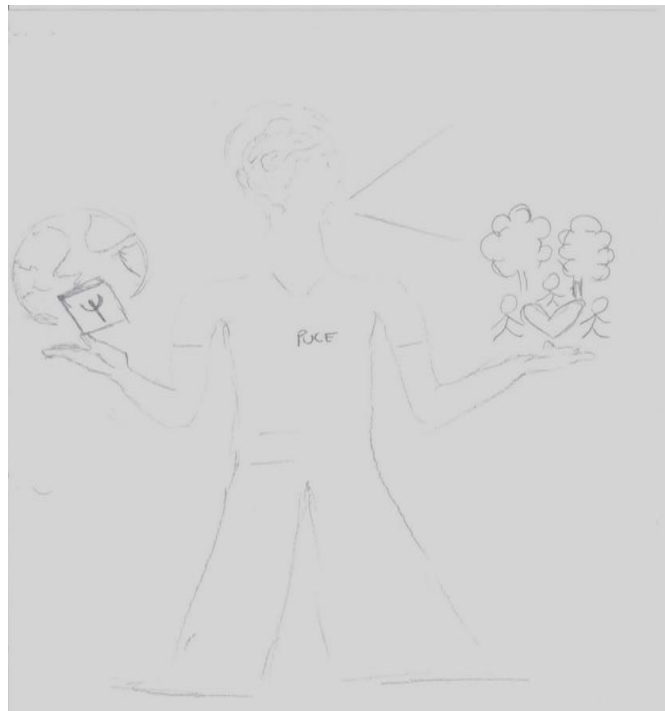
En la parte superior derecha se observan líneas difusas; Según los alumnos el gráfico refiere a un stand de libros y el dibujo en general es la representación de una profesora de ellos.

Para los estudiantes el dibujo de esta Psicóloga Clínica proyecta:

- Paciencia
- Minuciosidad

- Meticulosa
- Escucha Activa
- Facilidad Verbal
- Genera Confianza
- Objetiva
- Relajada
- Retroalimenta
- Imparcial
- Motivadora
- Organizada con la Información
- Observadora
- Perceptiva
- Introspectiva
- Constante búsqueda de Información.

El siguiente dibujo representa un Psicólogo Organizacional, fue realizado por los alumnos de la universidad católica.



En el dibujo de la representación de un psicólogo Organizacional se observa una persona con Cuerpo de Hombre ya que tiene una contextura ancha y cuadrada, además presenta las piernas semiabiertas y lleva puesta una camiseta con el logo PUCE en la parte superior izquierda.

Tiene los brazos abiertos, en una mano nos muestra varios árboles con un corazón y una persona alrededor, mientras que en la otra mano se observa un mundo que tiene en la parte inferior un recuadro con un tridente

En la parte superior el hombre no posee cara y se puede observar en el interior un cerebro; Del lado izquierdo salen dos líneas una hacia abajo y la otra arriba, además en la parte inferior presenta dos líneas rectas.

Para los estudiantes este dibujo proyecta:

- Equilibrio
- Apertura
- Empatía
- Innovación
- Apoyo
- Comunicación Asertiva
- Liderazgo

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Se concluye que dentro del perfil ideal las 4 competencias: Benevolencia, Cautela, Sociabilidad y Conformidad requieren de un nivel 5 alto (9-10 puntos) y las 17 restantes: Ascendencia, Estabilidad Emocional, Autoestima, Vitalidad, Responsabilidad, Reconocimiento, Resultados, Independencia, Variedad, Originalidad, Practicidad, Decisión, Orden, Metas, Comprensión, Estimulo, Liderazgo requieren de un nivel 4 moderado alto (7-8 puntos) en el mercado laboral.
- Se determinó que existen tres competencias externas al SOSIA también requeridas en el perfil ideal, mencionadas a continuación: verbal, conocimiento técnico y conocimiento teórico.
- Se concluye que sí existe una fuerte motivación intrínseca en la selección vocacional. La transmisión familiar (la familia), el Status o percepción de medio social (los amigos y cultura) y la búsqueda de bienestar económico son los factores principales que pesan al momento de escoger una carrera.
- El realizar actividades extracurriculares es necesario para los profesionales ya que es el único medio con el que se puede control o evitar el estrés.
- Se reflejo que las diferencias más marcadas entre Psicólogos Clínicos y Organizacionales son la técnica y los objetivos con los que trabaja cada una.
- Los alumnos de Psicología de la UDLA presentan dos competencias con nivel 4 moderado alto (7-8 puntos): Reconocimiento, Sociabilidad y las 19 competencias restantes: Ascendencia, Estabilidad Emocional, Autoestima, Vitalidad, Benevolencia, Conformidad, Responsabilidad, Resultados, Independencia, Variedad, Cautela, Originalidad, Practicidad, Decisión,

Orden, Metas, Comprensión, Estimulo, Liderazgo se encuentran en nivel 3 moderado (5-6 puntos).

- Se concluyó que dentro de la comparación de perfiles, la competencia de Reconocimiento es la única que se encuentran en el mismo nivel tanto en el perfil ideal como en el actual, el resto de competencias presentan desviaciones de uno o dos niveles.
- A partir de los dibujos se concluyó que los estudiantes de las tres universidades tienen diferentes conceptos sobre su carrera y un análisis profundo muestra que los estudiantes requieren de una mejor orientación sobre los objetivos, metas, y roles de un psicólogo desempeñándose en el campo profesional.
- Se concluyó que las competencias genéricas de la UDLA son: Autoestima, Vitalidad, Responsabilidad, Resultados, Reconocimiento, Variedad, Originalidad, Practicidad, Decisión, Metas, Sociabilidad, Estimulo, Liderazgo y Conformidad y las competencias específicas de la carrera de psicología son: Ascendencia, Estabilidad Emocional, Autoestima, Vitalidad, Responsabilidad, Resultados, Reconocimiento, Independencia, Variedad, Benevolencia, Cautela, Originalidad, Practicidad, Decisión, Orden y Comprensión.
- Existe la necesidad de involucrar el desarrollo de competencias dentro del proceso educativo superior, para que los nuevos profesionales estén preparados para enfrentarse a un mercado laboral competitivo comprobando así que la hipótesis planteada es correcta ya que si es necesario definir los perfiles de competencias de los estudiantes de psicología de la UDLA.
- Se concluye que el Reconocimiento es la única competencia que se encuentran en el mismo nivel tanto en el perfil ideal como en el actual.
- Se llegó a la conclusión de que las competencias de Sociabilidad, Benevolencia, Cautela y Conformidad presentan una desviación superior de dos niveles sobre la media

- Se determinó que las competencias; Ascendencia, Estabilidad Emocional, Autoestima, Vitalidad, Responsabilidad, Resultados, Independencia, Variedad, Originalidad, Practicidad, Decisión, Orden, Metas, Comprensión, Estimulo, Liderazgo presentan una desviación un nivel inferior a lo requerido en el perfil ideal.

5.2. RECOMENDACIONES

- Creemos conveniente que se debe crear consciencia en los estudiantes, profesores y personal administrativo de la UDLA, sobre la importancia del desarrollo de competencias dentro de la formación profesional para que el proyecto sea tomado con la debida seriedad, obteniendo como resultados, profesionales emprendedores, con niveles de competencias requeridos dentro del mercado laboral y un nivel de excelencia en todo el personal que conforma la UDLA.
- Por medio de la investigación efectuada, nos permitimos sugerir que se realice la implementación de un centro de asesoría psicológica, que sea creado con la finalidad de establecer planes de desarrollo de competencias durante la carrera, evaluando, desarrollando y demostrando el nivel de competencias en el que se encuentran los alumnos, profesores y personal administrativo de la UDLA, para de esta manera realizar talleres y cursos específicos que cubra las falencias y refuerce las fortalezas.
- Se recomienda trabajar con los alumnos sobre la brecha existente entre el perfil ideal y el actual, para que de esta manera se cumpla con los objetivos y expectativas tanto de la universidad como la del mercado laboral.
- A partir de nuestras experiencias durante la investigación creemos que es necesario el incrementar dentro del plan de carrera, materias relacionadas con la formación de competencias técnicas para el manejo de Excel y software actualizados como es el SPSS, facilitando a los estudiantes el manejo de cuadros estadísticos para sus investigaciones y sobre todo para un eficiente desenvolvimiento durante sus prácticas pre- profesionales y para su vida laboral.

- Una vez implementado el centro de Asesoría Psicológica, recomendamos el realizar varias actividades para el desarrollo de las competencias las detallamos a continuación:

Ascendencia: Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, reflejando así, que existe un nivel de diferencia. Se recomienda que se trabaje en la comunicación de los alumnos de tal manera que puedan ser receptivos y perceptivos con la información, trabajando con la iniciativa de los alumnos para fomentar la participación activa, por ejemplo realizando trabajos en grupo como formación de comités oratoria.

Estabilidad Emocional: Obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, revelando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Para trabajar en la estabilidad emocional se recomienda impartir charlas de auto superación, talleres de psicodrama, talleres de inteligencia emocional, fomentar la práctica de deportes para que haya una adecuada canalización de las emociones.

Autoestima: Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Recomendamos se brinde apoyo y asesoría psicológica dentro del centro de asesoramiento, de tal manera que los estudiantes pueden recurrir a ella si tiene problemas y puedan ser guiados de maneras asertivas. También se pueden dictar charlas de aceptación y autoconocimiento.

Vitalidad: Obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, indicando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Para trabajar en la vitalidad es recomendable que los alumnos realicen actividades dinámicas como la realización de talleres en el que se realicen juegos de equipo, practicas de deporte en equipo para fomentar y elevar los niveles de energía.

Responsabilidad: Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Recomendamos delegar responsabilidades a los alumnos por ejemplo implementando ayudantes de cátedra, y adelantar un semestre el tiempo establecido para la realización de prácticas pre profesionales

Resultados: Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles, Se debe desarrollar la constancia en los alumnos que sean perseverantes en la consecución de sus metas , para lo que se recomienda que al inicio del semestre los estudiantes se planteen metas y objetivos para el curso y al final del mismo se vea si los han cumplido, se puede realizar cuadros en los que se especifiquen que objetivos tienen y que medios van a utilizar para lograrlos de tal manera que se haga un seguimiento.

Reconocimiento: Esta competencia obtuvo un nivel 4 moderado alto en el perfil actual y el perfil ideal también presenta un nivel 4 moderado alto, demostrando que los perfiles se están iguales. Para trabajar en el reconocimiento es importante trabajar en la motivación, es vital que los profesores motiven a sus alumnos con reconocimientos verbales cuando se cumplan las tareas exitosamente y trabajar en la motivación intrínseca de los mismos.

Independencia: obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, mostrando así un nivel de diferencia entre los perfiles. Una buena manera de desarrollar la independencia es delegando a los estudiantes tareas o proyectos que deban ejecutarlos por ellos mismos, es decir que la planificación, ejecución y resultados sean realizados exclusivamente por ellos.

Variedad: Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, presentando un nivel de

diferencia. La variedad se la puede trabajar dentro de los cursos, los estudiantes pueden plantear ideas novedosas y técnicas para mejorar el ambiente de estudio, así se maneja la iniciativa y ayuda a los estudiantes a desarrollar la creatividad. La perseverancia es un factor clave por lo que se podría establecer actividades constantes en los cursos como por ejemplo que realicen lecturas para todas las clases y se realicen análisis se las misma, o que los estudiantes lleven temas de interés para discusión, pero que sean actividades periódicas.

Benevolencia: Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 5 alto, presentando dos niveles de diferencia. Para el desarrollo de la benevolencia los estudiantes podrían realizar obras de carácter social, como por ejemplo voluntariados en hospitales, alfabetizaciones, desarrollando así tolerancia y empatía con otras personas.

Cautela: Esta competencia obtuvo un nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 5 alto, presentando dos niveles de diferencia. Para trabajar en la capacidad de análisis de los estudiantes se recomienda el realizar análisis de temas actuales que fomenten interés, generando debates con argumentos.

Originalidad: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Para desarrollar la originalidad en los estudiantes recomendamos implementar talleres de manualidades donde se despierta la creatividad.

Practicidad: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y en el perfil ideal se requiere de un nivel 4 moderado alto, exteriorizando un nivel de diferencia. Se recomienda realizar actividades como rompecabezas, armar figuras con legos o sorbetes, la realización de collages con recursos limitados.

Decisión: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y en el perfil ideal se requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Para trabajar en la decisión se recomienda realizar assessments con los estudiantes, trabajando con ejercicios de toma de decisiones, mediante simulaciones de casos reales

Orden: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y el perfil ideal requiere de nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Se recomienda implementar charlas o cursos en el que se les de tips para organizarse mejor, por ejemplo que se les enseñe uso de fichas memo técnicas, manejando mapas conceptuales, ordenando ideas de esa forma se crea un habito beneficioso.

Metas Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y en el perfil ideal se requiere de nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Se recomienda que en cada inicio de clases los estudiantes se planten metas semestrales, y al final se realice un Feedback con el profesor para así fomentar la cultura de trabajo basada en planificación estratégica.

Sociabilidad: Esta competencia obtuvo nivel 4 moderado alto por parte de los alumnos y en el perfil ideal se requiere nivel 5 altos, demostrando un nivel de diferencia. Para desarrollar la sociabilidad se podría trabajar con cursos o talleres de integración y de relaciones interpersonales, que ayuden a los estudiantes a desarrollo de su tolerancia, desarrollo de habilidades de comunicación y aprender a manejar la empatía.

Comprensión: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y en el perfil ideal se requiere de nivel 5 alto, presentando dos niveles de diferencia. Para desarrollar la comprensión se puede trabajar en la clase con trabajos de grupos, dinámicos donde los alumnos trabajen al azar con sus compañeros y reforzando la adaptabilidad y la comunicación.

Estimulo: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y en el perfil ideal se requiere de nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Se recomienda crear consciencia en los alumnos sobre la identificación de estímulos, para así aprender a manejarlos. Se debería dictar charlas de auto motivación ya que este tipo de motivación es básica en la consecución de tareas.

Conformidad: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y en el perfil ideal se requiere de nivel 5 alto, presentando dos niveles de diferencia. Se recomienda realizar talleres en equipo que representen retos controlados con tiempos específicos, generando un autoconocimiento de las limitaciones de cada uno.

Liderazgo: Esta competencia obtuvo nivel 3 moderado en el perfil actual y en el perfil ideal requiere de un nivel 4 moderado alto, señalando que existe un nivel de diferencia entre los perfiles. Para trabajar en el liderazgo se pueden dictar talleres, cursos y diferentes charlas lo largo de la carrera, además de fomentar liberación de proyectos, donde los alumnos sean los responsables de que su proyecto lidere.

BIBLIOGRAFÍA:

- ALLES, M.A. (2006). Selección por competencias (1^{era} Ed.). Buenos Aires: Granica
- ALLES, M.A. (2006). 5 pasos para transformar una oficina en un área de recursos humanos (1^{era} Ed.). Buenos Aires: Granica
- ALLES, M.A. (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias (1^{era} Ed.). Buenos Aires: Granica
- ALLES, M.A. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias (1^{era} Ed.). Buenos Aires: Granica.

- ALLES, M.A. (2007). Diccionario de preguntas: Gestión por competencias, como planificar la entrevista por competencias (1^{era} Ed.). Buenos Aires: Granica.
- Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (1997). Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos Madrid: Ordoñez M.
- BENEITONE, P. Esquetini, C. Gonzales, J. Maletá, M. Siufi, G. Wagenaar, R. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: Proyecto Tuning América Latina 2004-2007.
- BENFARI, R. (1997). Cómo cambiar su estilo de gestión (1^{era} Ed.). México D.F.: Paidós.
- BRISCO, D.R & Schuler, R.S. (2004). International human resource management (2^{da} Ed.) New York: Routledge, Taylor & Francis Group
- CHIAVENATO, I. (2002) Gestión del talento humano (1^{era} Ed.). Bogotá: Mc Graw Hill
- CHIAVENATO, I. (2003). Administración de Recursos Humanos (1^{era} Ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- GAUQUELIN, F (1976) Aprender a aprender: comprender, saber, actuar (2^{da} Ed.): Barcelona: Mensajero,
- GOMEZ-MEJIA, L.R. Balkin, D. Cardy, R. (2004). Managing human resources (4^{ta} Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- GRADOS, J. (2000). Centros de evaluación: (Assessment center) (1^{era} Ed.) México, D.F: Manual Moderno
- KNOWLES, M.; Holton E. Swanson R. (1973) The Adult Learner: the definitive classic in adult education and human resource development: (6th Ed.) Houston : BH
- HANEBERG,L. (2007), Fundamentos del coaching. Barcelona: Gestión 2000
- MINGUEZ VELA, A. (2006). Dirección práctica de recursos humanos (2^{da} Ed.). Madrid: ESIC
- MORENO, J. (2007). La verdadera selección de personal por competencias: Buscando el candidato más competente. (1^{era} Ed.).
- OLLEROS, M. (1997). El proceso de capacitación y selección de personal. (1^{era} Ed.). Barcelona: Gestión 2000

- RICHINO, S. (2000). Selección de personal (2^{da} Ed.). Buenos Aires: Paidós
- ROBBINS, S. (1992). Comportamiento Organizacional (1^{era} Ed.). México D.F: Prentice Hall.

REVISTAS INTERNET

- COX, C (2001) Ejes curriculares de las reformas educativas en América latina. Santiago: Ministerio de Educación tomado de la revista electrónica sobre calidad, eficacia y cambio en educación 2004 año/ volumen 2, numero 001 Madrid España <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55120114.pdf>

INDICE DE ANEXOS

| | |
|--|------------|
| 1. ANEXO I: CUESTIONARIO BASICO PARA INFORMANTES CALIFICADOS..... | 2 |
| 2. ANEXO II: TABLA DE COMPONENTES RESPUESTAS INFORMANTES CALIFICADOS..... | 8 |
| 3. ANEXO III: TEST DE SOSIA CUESTIONARIO E INFORMES GRAFICOS..... | 51 |
| 4. ANEXO IV: FOTOS DEL EJERCICIO DE PRESENTACION | 79 |
| 5. ANEXO V: FOTOS DEL EJERCICIO DE LOS CUADRADOS..... | 83 |
| 6. ANEXO VI: FOTOS DIBUJOS REPRESENTATIVOS..... | 92 |
| 7. ANEXO VII: FOTOS DE LA ACTIVIDAD DE SIMULACION DE LA ENTREVISTA..... | 100 |

1. ANEXO I

CUESTIONARIO BÁSICO PARA INFORMANTES CALIFICADOS

CUESTIONARIO BÁSICO

NOMBRE:

NACIONALIDAD:

UNIVERSIDAD DE GRADUACIÓN:

TITULO DE GRADUACIÓN:

ESPECIALIDAD / MAESTRIA:

ESTADO CIVIL:

EMPRESA / CONSULTORIO (LUGAR DE TRABAJO):

PUESTO DE TRABAJO:

AÑOS DE EXPERENCIA:

RESPONDA DE ACUERDO A SU ESPECIALIDAD PSICOLOGIA CLINICA U ORGANIZACIONAL

1. Según su criterio cual es el perfil ideal de un psicólogo clínico/organizacional? Podría detallar las destrezas o habilidades de estos profesionales?
2. ¿Qué destrezas o habilidades personales lo destacan a usted dentro de su especialidad? (EJEM liderazgo, pro actividad, flexibilidad)
3. ¿Qué competencias sociales lo destacan a usted dentro de su especialidad? (EJEM trabajo en equipo , comunicación , buenas relaciones interpersonales)
4. ¿Qué competencias cognoscitivas lo destacan a usted dentro de su especialidad?(EJEM capacidad de análisis, numérica, verbal)
5. ¿Qué competencias técnicas o laborales lo destacan a usted dentro de su especialidad?(capacitación, experiencia, manejo herramientas)
6. Según su opinión ¿de que manera incide la familia, los amigos y la cultura de un país, al escoger una carrera profesional?
7. ¿A partir de su experiencia en su carrera profesional que legado dejaría a los futuros profesionales?
8. ¿Qué actividades extracurriculares practica usted?
9. Según su opinión ¿cuales son las diferencias entre psicólogos clínicos y organizacionales y como se pueden evidenciar estas diferencias en el campo laboral?
10. ¿Qué cualidad profesional considera que le ha sido de mayor utilidad en su carrera

2. ANEXO II :

TABLA DE COMPONENTES RESPUESTAS INFORMANTES CALIFICADOS

3. ANEXO III:

TEST DE SOSIA CUESTIONARIO E INFORMES GRÁFICOS


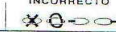
ELLIDOS Y NOMBRE (Letras y Osculas)

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| D.N.I. / NUMERO | | | | | | | | | | EDAD | | | | | | | | | | CÓDIGO | | | | | | | | | |
| D.N.I. / NUMERO | | | | | | | | | | FECHA EXAMEN | | | | | | | | | | CENTRO | | | | | | | | | |
| CENTRO | | | | | | | | | | LOCALIDAD | | | | | | | | | | SEXO | | | | | | | | | |

INSTRUCCIONES SOBRE LA FORMA DE CONTESTAR

- Utilice lapicero (o, 2 preferentemente)
- Si se equivoca, borre totalmente
- No robe ni arrugue esta hoja

• Marque con línea intensa

CORRECTO  **INCORRECTO** 

| | | | | | | | |
|-----|---|------|---|------|---|------|---|
| + 1 | - | + 10 | - | + 19 | - | + 29 | - |
| A | B | A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D | C | D |
| + 2 | - | + 11 | - | + 20 | - | + 30 | - |
| A | B | A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D | C | D |
| + 3 | - | + 12 | - | + 21 | - | + 31 | - |
| A | B | A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D | C | D |
| + 4 | - | + 13 | - | + 22 | - | + 32 | - |
| A | B | A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D | C | D |
| + 5 | - | + 14 | - | + 23 | - | + 33 | - |
| A | B | A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D | C | D |
| + 6 | - | + 15 | - | + 24 | - | + 34 | - |
| A | B | A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D | C | D |
| + 7 | - | + 16 | - | + 25 | - | + 35 | - |
| A | B | A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D | C | D |
| + 8 | - | + 17 | - | + 26 | - | + 36 | - |
| A | B | A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D | C | D |
| + 9 | - | + 18 | - | + 27 | - | + 37 | - |
| A | B | A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D | C | D |
| | | + 28 | - | + 38 | - | | |
| | | A | B | A | B | | |
| | | C | D | C | D | | |

| | | | | | |
|------|---|------|---|------|---|
| + 39 | - | + 49 | - | + 59 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 40 | - | + 50 | - | + 60 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 41 | - | + 51 | - | + 61 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 42 | - | + 52 | - | + 62 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 43 | - | + 53 | - | + 63 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 44 | - | + 54 | - | + 64 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 45 | - | + 55 | - | + 65 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 46 | - | + 56 | - | + 66 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 47 | - | + 57 | - | + 67 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 48 | - | + 58 | - | + 68 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |

| | | | | | |
|------|---|------|---|------|---|
| + 69 | - | + 79 | - | + 89 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 70 | - | + 80 | - | + 90 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 71 | - | + 81 | - | + 91 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 72 | - | + 82 | - | + 92 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 73 | - | + 83 | - | + 93 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 74 | - | + 84 | - | + 94 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 75 | - | + 85 | - | + 95 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 76 | - | + 86 | - | + 96 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 77 | - | + 87 | - | + 97 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |
| + 78 | - | + 88 | - | + 98 | - |
| A | B | A | B | A | B |
| C | D | C | D | C | D |



SOSIA

- 1**
- A Tiene don de gentes en reuniones sociales.
 - B Le falta confianza en sí mismo.
 - C Es minucioso en todo lo que hace.
 - D Tiene cierta tendencia a dejarse llevar por sus sentimientos.
- 2**
- A No le interesa relacionarse con los demás.
 - B Es una persona sin tensiones ni ansiedades.
 - C No es muy digno de confianza.
 - D En las discusiones de grupo lleva la iniciativa.
- 3**
- A Se comporta de una forma un tanto impulsiva y nerviosa.
 - B Tiene mucha influencia en los demás.
 - C No le gustan las relaciones sociales.
 - D Trabaja de un modo muy constante y tenaz.
- 4**
- A Le resulta fácil hacer nuevas amistades.
 - B No puede estar mucho tiempo haciendo lo mismo.
 - C Se deja llevar fácilmente por los demás.
 - D Se sabe controlar aunque le salgan las cosas mal.
- 5**
- A Es capaz de tomar decisiones importantes sin la ayuda de nadie.
 - B Le resulta difícil desenvolverse con soltura ante desconocidos.
 - C Tiende a sentirse incómodo y en tensión.
 - D Termina su trabajo a pesar de las dificultades.
- 6**
- A No le interesa demasiado relacionarse con los demás.
 - B No asume responsabilidades con seriedad.
 - C En todo momento se siente seguro de sí mismo y sereno.
 - D Asume la dirección en actividades de grupo.
- 7**
- A Es una persona en quien se puede confiar.
 - B Pierde la calma con facilidad cuando las cosas le salen mal.
 - C No se siente muy seguro de sus propias decisiones.
 - D Prefiere estar con gente.
- 8**
- A Le resulta fácil influir en los demás.
 - B Lleva a cabo su trabajo a pesar de los obstáculos.
 - C Tiene pocos pero buenos amigos.
 - D Es una persona más bien nerviosa.
- 9**
- A No hace amigos muy fácilmente.
 - B Toma parte activa en los asuntos de su grupo.
 - C No abandona las tareas monótonas hasta que las termina.
 - D Es una persona poco equilibrada emocionalmente.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

**4. ANEXO IV:
FOTOS DEL EJERCICIO DE PRESENTACIÓN**







**5. ANEXOS V:
FOTOS DEL EJERCICIO DE LOS CUADRADOS**













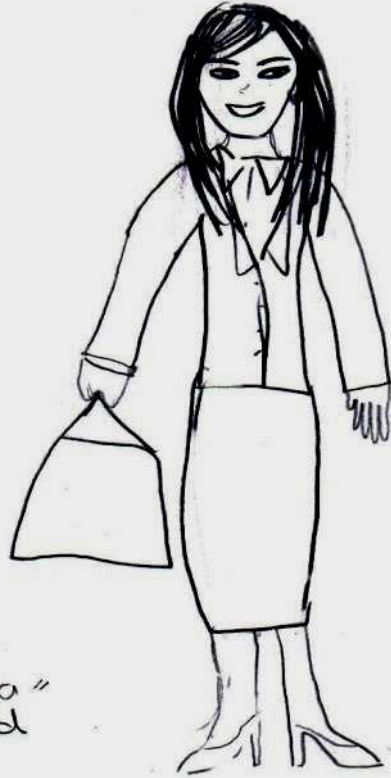




**6. ANEXO VI:
FOTOS DIBUJOS REPRESENTATIVOS**



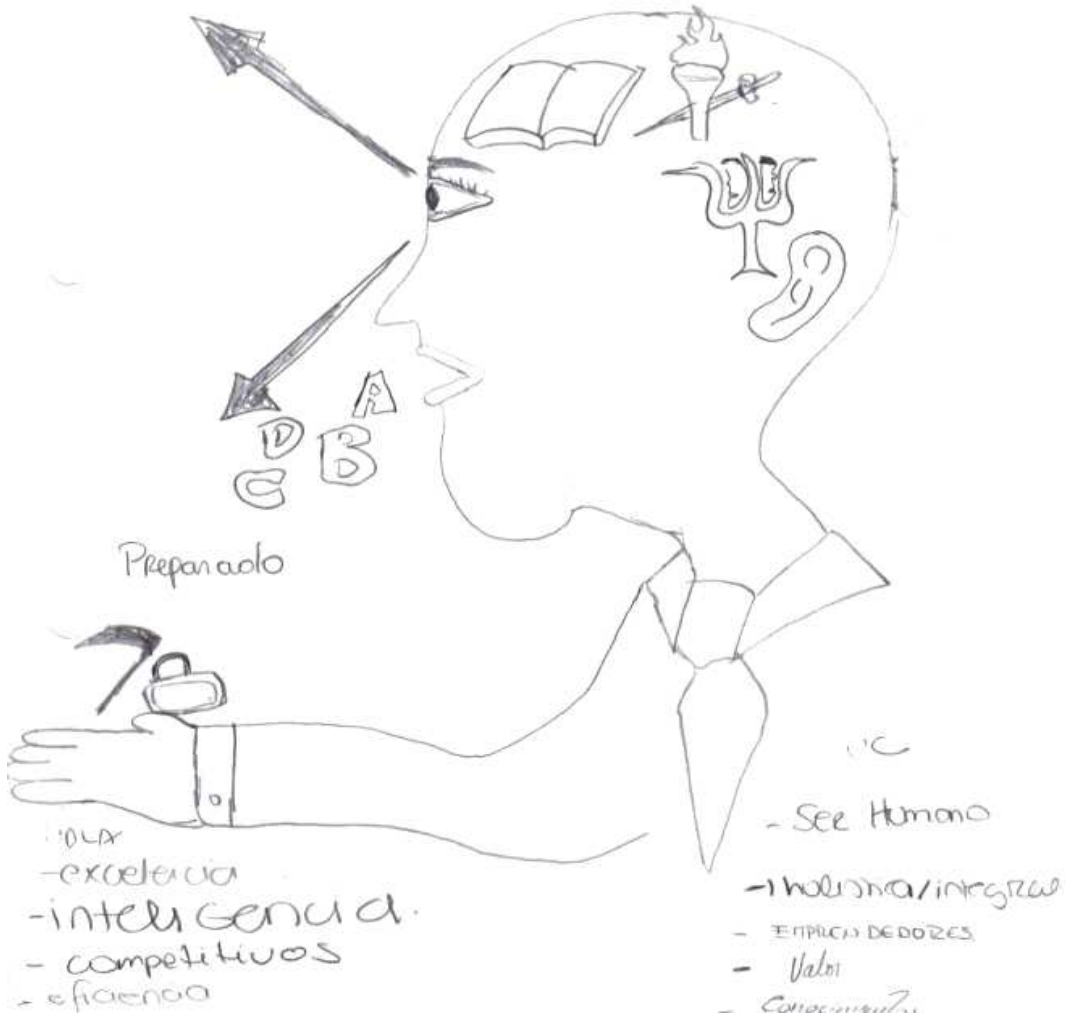
- Alta ejecutiva
- Competitivo



- W/LA
- inteligente
- Competencia "
- Seguridad
- Liderazgo
- Proactividad

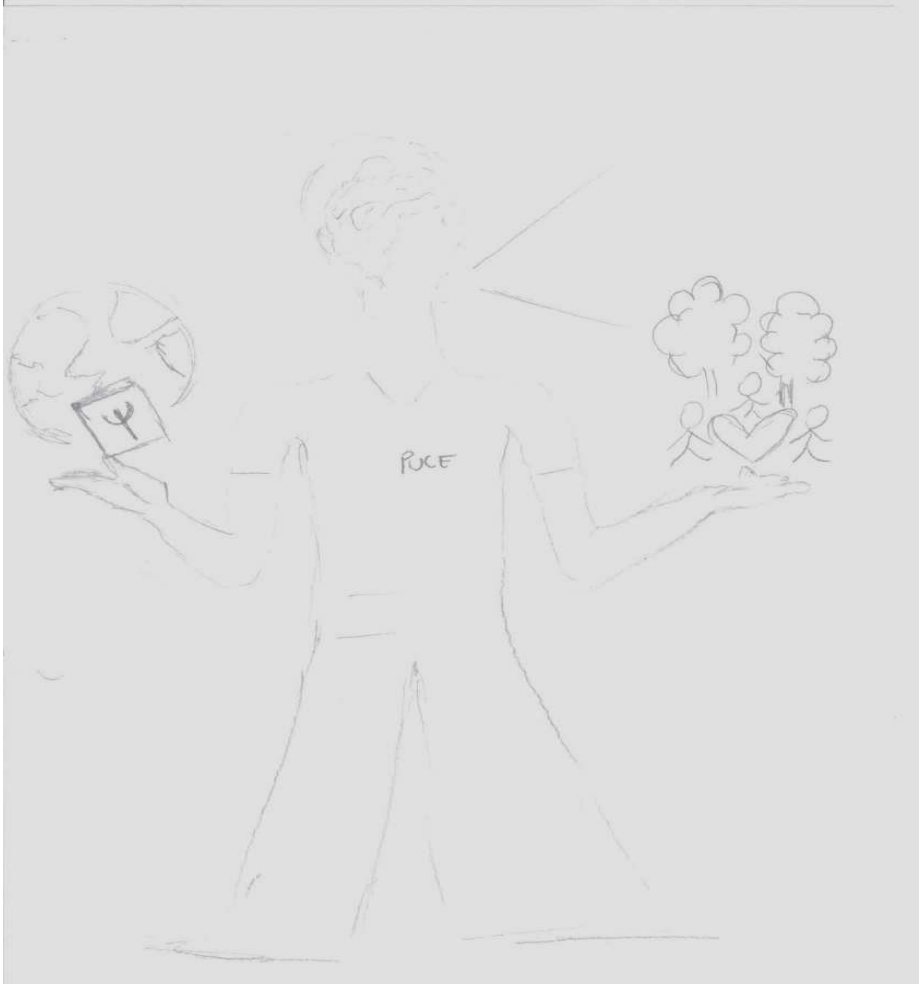
- VC
- Igualdad de género
- Elegante
- Confianza
- Respeto
- Feliz











7. ANEXO VII
FOTOS DE LA ACTIVIDAD DE SIMULACIÓN DE LA
ENTREVISTA



