

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciado/a en Psicología:

“Causas que determinan la formación de competencias y su efecto en el perfil profesional de los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.”

Presentado por:

Mejía Zepeda, Ana Guadalupe MZ05002
Rivas Portillo, Flor de María RR03020
Rivas Ramos, Esmeralda Sofía RR04079

Docente Director:

Lic. Benjamín Moreno Landaverde

Coordinador de Procesos de Grado:

Lic. Mauricio Evaristo Morales

Coordinador Adjunto:

Lic. Carlos Armando Zelaya España

Ciudad Universitaria, 20 de Julio de 2010

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



AUTORIDADES CENTRALES

RECTOR

MSC. RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ

VICE-RECTOR ACADÉMICO

MÀSTER MIGUEL ÀNGEL PÉREZ RAMOS

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

MÀSTER OSCAR NOÉ NAVARRETE

SECRETARÍA GENERAL

LIC. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS Y HUMANIDADES**



DECANO

LIC. JOSÉ RAYMUNDO CALDERÓN MORÁN

VICEDECANO

DR. CARLOS ROBERTO PAZ MANZANO

SECRETARIA

LIC. JULIO CESAR GRANDE RIVERA

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO
DE PSICOLOGÍA**



JEFE DEL DEPARTAMENTO
LIC. BENJAMÍN MORENO LANDAVERDE

**COORDINADOR DE SEMINARIO DE
GRADUACIÓN**
LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

DOCENTE DIRECTOR
LIC. BENJAMÍN MORENO LANDAVERDE

“Para el logro del triunfo siempre ha sido indispensable pasar por la senda del fracaso”

Simón Bolívar

Agradecimientos

Para poder llevar a cabo y culminar con éxito la presente tesis fue necesario contar con tanta ayuda y sabiduría y es por ello que deseo agradecer infinitamente a:

Dios todo Poderoso, a la Divina Providencia y a la Santísima Virgen María por permitirme hacer realidad este sueño y por iluminarme y bendecirme enormemente en cada paso que di y que doy por el camino de la vida.

Quiero agradecer también a toda mi familia, especialmente a mi mamá Guadalupe de Mejía por su apoyo incondicional, por sus preocupaciones, sus palabras de aliento y su fe férrea en mí.

A mi Papá Jorge Mejía, por creer siempre en mis virtudes y en mis áreas a reforzar, por enorgullecerse y conmovirse hasta las lágrimas en cada triunfo por pequeño que este fuese.

A mis hermanos (Jorge, Víctor y Gerardo) y mi abuelita Renata por recibir siempre con las puertas abiertas a mis compañeras noches y semanas enteras de reuniones eternas, por estar siempre pendientes de cada detalle para mi bienestar, por encomendarme siempre a Dios en sus oraciones y plegarias para que siempre “me lleven y traigan con bien a casa”.

A mi Asesor de tesis Lic. Landaverde y al Asesor de procesos de grado Lic. Morales, porque desde el inicio y sin dudar aceptaron el reto de asesorarnos la tesis, por toda su paciencia y comprensión en las etapas en las que pedíamos prorroga tras prorroga, por brindarnos siempre sus conocimientos, experiencias, confianza y amistad para hacer posible hoy en día la finalización de este proceso.

Por último y no menos importante a todos mis amigos/as, que soportaron con paciencia interminable mis ausencias prolongadas de sus vidas, pero que me hacían sentir su solidaridad y apoyo en todo momento. También a mis grandes amigas Flor Rivas y Sofía Rivas por la tolerancia y paciencia para trabajar siempre de manera cordial y conjunta. Por las noches de desvelo, las cenas improvisadas, los ayunos constantes, las correderas y prisas estresantes, por todo eso y sobre todo su amistad y cariño; mil gracias. Sin el trabajo en equipo este primer gran paso al éxito en nuestra vida profesional no hubiera culminado de manera satisfactoria.

Ana Guadalupe Mejía Zepeda

MIS MÁS GRANDES AGRADECIMIENTOS

El tiempo ha pasado, ya no somos aquellos adolescentes que llegaron al primer día de clases a la universidad; cuando veíamos aulas enormes, cuando creímos ser grandes por el solo hecho de ser “estudiantes universitarios”.

Después de 5 años o un poquito mas... hemos madurado, aprendimos cosas extraordinarias, crecimos de manera emocional, física, espiritual y personal.... Cada uno de nosotros hemos cumplido nuestro gran sueño “Culminar nuestra carrera universitaria”, ser Psicólog@.

Pero para llegar hasta este gran logro conocimos a personas grandes, que con tribuyeron a este triunfo. Es por eso que no podía quedar atrás el mencionarlos en este trabajo de tesis.

Primero quiero agradecer a Jehová Dios por toda la sabiduría que me brindo en esta etapa de mi vida, porque a pesar de los errores cometidos nunca me dejó sin una solución para ellos.

A mis padres, Edgar y Juany por todo su apoyo; a mi tío Oswaldo por todo el apoyo me de brindo, por creer en mi, por esa confianza que deposito para que hoy juntos compartiéramos este triunfo. A mis hermanos Edgar y Diana; y demás familia.

A mis maestros, porque cada uno de ellos con su conocimiento construyó mi día a día, por sus enseñanzas, por sus regaños aprendí algo de cada uno de ellos. En especial agradecer a mi asesor de tesis el Lic. Landaverde, quien en los primeros años me enseñó algo muy importante que me ayudó a crecer y aprender a reconocer mis errores, y con quien al final del camino dirigió este trabajo de tesis que ahora felizmente presentamos. Al Lic. Córdova que fue pieza fundamental en mi aprendizaje.

A mis compañeros, con quienes disfrute de cada clase. Y sin duda alguna a mis 2 grandes compañeras de tesis, Lupita Mejía y Sofy Rivas que no son solo mis compañeras de tesis sino que mis amigas. Gracias a ustedes por soportarme cada día, por esas noches de desvelo compartido por cada momento que pasamos juntas, por cada desacuerdo que tuvimos que fue parte de este triunfo. Gracias a las dos por ser lo que son “MIS AMIGAS”.

No puedo dejar de mencionar a mis compañeras del trabajo, quienes de alguna manera siempre me brindaron todo su apoyo y toda su comprensión.

En fin gracias a todos aquellos que han sido y seguirán siendo parte de cada uno de mis logros... y por compartir cada alegría...

Flor De María Rivas Portillo

Agradecimientos

El presente trabajo es la culminación de una etapa de mi vida como lo es la obtención del primer título universitario, pero a la vez es el inicio de toda una carrera profesional llena de grandes retos y oportunidades.

Es por ello que quiero dar gracias en primer lugar a dos seres que fueron los pilares fundamentales, quienes me apoyaron en los momentos que se tornaron más difíciles y que me dieron el aliento y las fuerzas necesarias para salir adelante durante este recorrido, ellos son Dios Todopoderoso y la Virgencita María; así mismo quiero dar gracias a mis padres: Manuelito Rivas (Q. D. D. G.) y Juanita Ramos, pues me guiaron por el camino del bien, inculcándome los valores necesarios para la consecución de mis metas; a mis queridos hermanos: Carlos, Jesús, Cruz Osmin, Lety, Manuel, Dorita, Gladis y Jaime que me brindaron el apoyo necesario tanto económica como moralmente. De manera particular agradezco a mi hermana Isabel quien con su amor, paciencia y buenos consejos me anima cada día de mi vida. A mis sobrinos amados quienes son la motivación y la inspiración de mi vida.

A mis grandiosas amigas y compañeras de tesis: Lupita y Flor, gracias por su comprensión y por la confianza y la chispa que le pusieron a cada día; a ambas quiero expresarles que son el mejor equipo de trabajo que he tenido; espero que sigamos compartiendo nuestros triunfos y cada uno de los momentos de alegría y tristeza que se puedan presentar a lo largo de nuestras vidas. A sí mismo no quiero dejar de lado a cada uno de los docentes del departamento de Psicología que contribuyeron en mi formación académica muy particularmente al Lic. Benjamín Moreno Landaverde, quien fue mi primer contacto dentro del departamento y a quien admiro por su dedicación a la psicología, al trabajo y a cada uno de los estudiantes que son participes de su enseñanza; gracias Por creer en mí y por la confianza que me ha brindado durante este peldaño de mi carrera personal y profesional.

Para finalizar también quiero agradecer a mis compañeras y amigas: Vero, Glenda, Esmeralda y a todas aquellas personas que contribuyeron en mi aprendizaje, que a su vez me brindaron su confianza, creyendo en mí y que de una u otra forma me animaron a seguir luchando para cosechar este tan anhelado triunfo.

Esmeralda Sofía Rivas Ramos

ÍNDICE

I.	PROLOGO.....	11
II.	INTRODUCCION	13
III.	OBJETIVOS.....	15
IV.	MARCO TEÓRICO.....	16
	4.1 ANTECEDENTES DE LAS COMPETENCIAS	16
	4.1.1 A nivel de la Universidad de El Salvador	16
	4.1.2 A nivel Actual:	17
	4.2 DEFINICIONES.....	18
	4.2.1 Definiciones operativas de las competencias	21
	4.2.2 Componentes de las competencias.....	22
	4.2.3 Elementos de las competencias	31
	4.3 TIPOS DE COMPETENCIAS.....	36
	4.3.1 Básicas:	37
	4.3.2 Genéricas.....	38
	4.3.3 Específicas:	40
	4.4 PERFIL PROFESIONAL DE LA CARRERA.....	41
	4.4.1 Perfil profesional general.....	41
	4.4.2 Perfil profesional de la carrera de Licenciatura en Psicología	41
	4.4.3 Perfil Profesional de la Carrera de Licenciatura en Periodismo	44
	4.4.4 Perfil Profesional de la Carrera de Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza	46
	4.5 ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS.....	50
	4.6 FACTORES QUE DETERMINAN LA FORMACION DE COMPETENCIAS	52
	4.6.1 Factores psicológicos.....	53
	4.6.2 Factores sociales	56
	4.7 EFECTOS DE LA FORMACION DE COMPETENCIAS.....	71
	4.7.1 Autoestima adecuada.....	71
	4.7.2 Actitud positiva	71
	4.7.3 Asertividad	71
	4.7.4 Seguridad en sí mismo.....	71
	4.7.5 Éxito en el área laboral.....	71
	4.8 CAUSAS QUE DETERMINAN LA FORMACION DE COMPETENCIAS	72
	4.9 CONSECUENCIAS QUE DERIVAN DE LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS ..	73
V.	METODOLOGIA	74
	5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN A REALIZAR	74

5.2 SUJETOS QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN.....	74
5.3 DATOS DE LA INSTITUCION	74
5.4 MÉTODOS A EMPLEAR.....	75
5.4.1 La Entrevista Estructurada con Respuestas Abiertas	75
5.4.2 El Método de la observación estructurada.....	75
5.5 TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN	75
5.5.1 Entrevista dirigida.....	75
5.5.2 Observación dirigida.....	75
5.6 INSTRUMENTOS A APLICAR.....	75
5.6.1 Guía de entrevista dirigida a estudiantes y docentes.....	75
5.6.2 Guía de observación.....	76
5.7 RECURSOS.....	77
5.7.1 Humanos:.....	77
5.7.2 Materiales:.....	77
5.7.3 Económicos:.....	77
5.8 PROCEDIMIENTO.....	78
5.9 ACTIVIDADES (Ver Cronograma Adjunto).....	79
VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	81
6.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE ESTUDIANTES	81
6.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS ESTUDIANTES	98
6.3 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE DOCENTES	101
6.4 ANALISIS CUALITATIVO DE DOCENTES	114
6.5 ANALISIS CUANTITATIVO DE GUIA DE OBSERVACION.....	119
6.6 ANÁLISIS CUALITATIVO DE GUÍA DE OBSERVACION	125
6.7 ANÁLISIS COMPARATIVO DE ENTREVISTAS DE ESTUDIANTES Y DOCENTES	126
VII. DIAGNÓSTICO DE INVESTIGACIÓN.....	129
VIII. CONCLUSIONES	130
IX. RECOMENDACIONES	131
X. BIBLIOGRAFIA	133
XI. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA PARA LA PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.....	136

I. PROLOGO

Esta tesis fue elaborada con el propósito de determinar las causas que conllevan a la formación de competencias y el efecto que se produce en el perfil profesional de los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura de Psicología, Licenciatura en Periodismo y la Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades, de la Universidad de El Salvador.

Por lo que se realizó una investigación diagnóstica sistemática, en la cual se establecen los diferentes métodos, técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información.

Se incluye un marco teórico con información recopilada de diferentes fuentes y en el que se habla del origen, los factores determinantes, las causas, los efectos y consecuencias de la formación de competencias.

Se investigó además acerca de la formación profesional y su importancia para los estudiantes egresados en las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, ya que les facilita el proceso de inserción laboral o en otras palabras contribuye a indagar si los estudiantes poseen las competencias necesarias que estas carreras como tal demandan para optar por un puesto de trabajo dentro del mercado laboral. Además es importante pues se pretende realizar un plan estratégico de desarrollo de competencias que sea aplicable a cada una de las carreras que en mención y que dicha Universidad imparte y para que los estudiantes pongan mayor empeño y contribuyan así al fomento de dichas competencias.

De ahí nace la importancia de conocer cuáles son las competencias que como estudiantes y egresados de las carreras antes mencionadas y a punto de iniciarse al mercado laboral; deben poseer y las cuáles han ido desarrollando a lo largo del periodo estudiantil para la formación profesional; y por lo tanto determinar cuáles

aspectos de épocas anteriores se han tomado en cuenta para la inclusión en un perfil de candidato para un puesto requerido. Surge entonces la necesidad de prestar más atención en la formación de profesionales para que cuenten con las competencias necesarias que garantizarán el éxito deseado en las diferentes organizaciones.

Se debe valorar para ello, la formación de las competencias teniendo en cuenta siempre los logros y los aspectos que mejoran de acuerdo con los parámetros previamente definidos, ya que todo esto será apreciado en una organización en términos de buen desempeño, el logro de beneficios mutuos entre los trabajadores y la organización, facilitación de la toma de decisiones referentes al personal, el logro mayor efectividad en el trabajo realizado, la consecución de resultados que permiten cumplir los objetivos de mejor manera y alcanzar el éxito.

Las competencias dan soporte a la integración y a la interrelación de todas las disciplinas que debe beneficiar a los estudiantes. Su definición permitirá a las instituciones educativas un punto de referencia con el que podrán revisar, redefinir y reestructurar sus planes de estudio. El conjunto de competencias definen los resultados de aprendizaje de la formación disciplinar y profesional del título que se otorga en relación con el perfil.

A manera de conclusión se dice que con dicha investigación diagnóstica-sistémica en la Educación Superior y desde el currículo existente, se pretende lograr un enfoque integrador, que genere como producto final de un proceso educativo, un desempeño competente. Un currículo de formación universitaria, bajo este contexto, sería una propuesta de competencias cuyo logro sería el aprendizaje de nuevos conocimientos, aptitudes, experiencias y habilidades que permitan el buen desempeño de un nuevo miembro en el campo profesional y laboral.

II. INTRODUCCION

En el presente informe se incluye una investigación con elementos teóricos y prácticos del tema “Causas que determinan la formación de competencias y su efecto en el perfil profesional de los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador”, que sirvió para realizar un diagnóstico de la formación de competencias que se está realizando en la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador de las carreras antes mencionadas, que ha sido caracterizada por muchos años por ciertas deficiencias y pocas mejorías en ese aspecto, por lo cual finalmente se concluyó si dicha formación propicio el desarrollo adecuado de competencias o si es una educación carente de los elementos necesarios.

Se desarrolló una investigación bibliográfica, en la cual se plasmó en el marco teórico, que incluye antecedentes, conceptos, factores, causas, consecuencias, etc.

Se describe además en la metodología la población, el método, la técnica, el instrumento, los recursos humanos, materiales y financieros, el procedimiento y el cronograma de actividades, que son parte fundamental dentro de la investigación que se realizó.

Asimismo se presentan el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la investigación que se realizó en la Facultad de Ciencias y Humanidades a través de un proceso de entrevistas y observación de los docentes y el entorno en que se desarrollan las clases, que sirvió para realizar un diagnóstico detallado de las necesidades, carencias, virtudes y fortalezas del proceso de enseñanza y aprendizaje que a su vez ha sido contrastado con los lineamientos teóricos recopilados durante la primera fase de la investigación.

Se incluyen las recomendaciones y conclusiones que surgieron luego de la investigación, en las cuales se incluye a la universidad, a los docentes, y a los estudiantes.

Se presentan además referencias bibliográficas que sirvieron para verificar las fuentes de investigación teórica.

Y finalmente se incluyen los instrumentos utilizados durante la investigación en los anexos.

III. OBJETIVOS

General:

- ✓ Determinar el efecto que genera la formación de competencias en el perfil profesional de los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

Específicos:

- ✓ Conocer las competencias que poseen los estudiantes de las diferentes carreras a investigar de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador para identificar las áreas en las cuales necesitan reforzarse.
- ✓ Identificar las competencias que demandan las diferentes carreras a investigar de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador para determinar si están siendo desarrolladas en el campo educativo.
- ✓ Realizar instrumentos para facilitar la identificación de competencias en los estudiantes de cuarto y quinto año de las diferentes carreras a investigar de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.
- ✓ Diseñar un plan que permita incrementar y fortalecer las competencias en los estudiantes a investigar desde un nivel inicial de las diferentes carreras de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador y lograr así formar profesionales con un alto grado competitivo.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1 ANTECEDENTES DE LAS COMPETENCIAS

4.1.1 A nivel de la Universidad de El Salvador

La Universidad de El Salvador se creó el 16 de febrero de 1841, aproximadamente un siglo después se fundó la Facultad de Ciencias y Humanidades el 13 de octubre de 1948, la cual tiene como misión formar profesionales en los campos de las ciencias sociales, las artes, las comunicaciones, la investigación, la docencia, la proyección social, la capacitación moral e intelectual para contribuir al desarrollo educativo cultural, científico, económico, social e integral de la sociedad salvadoreña¹.

La Facultad de Ciencias y Humanidades se proyecta como una unidad académica de formación profesional, con una visión de futuro acorde a los avances de la ciencia y la tecnología, por lo que busca una formación integral con una sólida preparación en el campo científico, humanístico, pedagógico y tecnológico, según las exigencias de los educandos(as) del siglo XXI.

A lo largo de este tiempo la Universidad con sus diferentes facultades y carreras se ha ido adaptando a los cambios que trae consigo la globalización y en cuanto al tema de las competencias son muy pocas las investigaciones que hablan acerca de ello.

En el año 2007 estudiantes que optaron por el título de Licenciatura en Psicología, realizaron una investigación basada en competencias: "SISTEMATIZACION DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DE CANDIDATOS A DOCENTES UNIVERSITARIOS Y DE DOCENTES CANDIDATOS A PROMOCION INTERNA DE LA UNIVERSIDAD DE EL

¹ El Universitario, Edición Especial. Octubre de 2008.

SALVADOR”. En esta investigación planteaban la idea de seleccionar al personal adecuado y con las competencias requeridas para desempeñar las funciones que les permitieran desarrollar y formar profesionales dentro del campus universitario. Así mismo, evaluaron si los docentes poseían las competencias necesarias que les permitieran participar en la promoción del puesto dentro de la universidad.

Posterior a esta investigación, en el año 2009 se realizó una investigación sobre: “LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE BRINDA EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR Y SU CORRESPONDENCIA CON LAS COMPETENCIAS ACADÉMICAS Y PROFESIONALES EXIGIDAS POR EMPRESAS E INSTITUCIONES DEL SECTOR METROPOLITANO DE SAN SALVADOR; PROPUESTAS SOBRE CAMBIOS PERTINENTES A REALIZAR EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE IMPLEMENTA DICHO DEPARTAMENTO EN LAS ÁREAS ESCOLAR, LABORAL Y CLÍNICA”. Esta tesis plantea si la formación académica brindada por el departamento de Psicología responde a las exigencias que las empresas demandan en el mercado laboral para seleccionar al candidato idóneo y que este pueda desempeñar un puesto de trabajo, según las competencias desarrolladas a lo largo de su formación.

4.1.2 A nivel Actual:

En estos tiempos si se quiere utilizar el término competencia es necesario tomar en cuenta que los currículos universitarios pueden ser entendidos como el “conjunto de conocimientos y competencias que corresponden a determinada comunidad científica y profesional”. La noción de competencia conlleva el resultado de un proceso de integración de habilidades y conocimientos (saber, saber hacer, saber ser, saber emprender y saber servir)².

² Universidad Javeriana, Vicerrectoría Académica. “Procesos de Reflexión y Autoevaluación de los Programas de Pregrado”. Mayo de 2000.

La introducción del concepto de competencias significó para la psicología, al menos en el contexto laboral, una revisión de la manera en que se entienden las variables y sus formas de evaluación. Aunque, las variables en su definición tradicional continúan siendo necesarias y útiles, al igual que los instrumentos que se utilizan para su evaluación, es importante tomar en cuenta y reconocer que el término "competencias" está aquí para quedarse y que ha tenido un impacto tan sustancial, que es vital conocer lo que significan y qué implicaciones tiene para el trabajo en recursos humanos.

Además, el concepto de competencia y su estrecha relación con el trabajo, responde muy bien a la situación actual del mundo laboral, caracterizado por un alto nivel de fluidez y cambio, con exigencias cada vez mayores a las habilidades individuales; tendencia que, se incrementará a futuro. De igual forma, en el marco específico de la psicología, el concepto responde a la concepción de la psicología cognoscitiva y del constructivismo, que concibe una mayor fluidez en la estructura del intelecto, en el procesamiento de la información y en la adaptabilidad del ser humano, que lo que se concebía en el pasado.

4.2 DEFINICIONES

Competencias:

Es un constructo compuesto por variables de tipos descriptivas u operativas en las cuales se recogen distintas combinaciones de patrones o factores.

Las competencias están ligadas al aprendizaje; aprender implica adquirir nuevos conocimientos, y este conducirá a que haya un cambio de conducta. Podríamos decir que el objetivo de este cambio es alcanzar nuevas conductas las cuales estén orientadas al logro de metas que se proponen en la persona, si llevamos esto al plano organizacional: el empleado puede contribuir al éxito de la empresa, siempre y cuando estos logros profesionales estén acoplados con la organización

donde labora. El cambio hacia una conducta más efectiva es en realidad una competencia.

A continuación citaremos algunas definiciones de competencias:

El diccionario Larousse (1930), hace la siguiente definición: “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 a 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”.³

El Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) de Brasil, entiende las competencias como “la capacidad de movilizar saberes (desarrollados a lo largo de la vida social, escolar y laboral) para actuar en situaciones concretas de trabajo. El modelo de competencias exige la creación de condiciones para que los individuos articulen saberes para enfrentar los problemas y las situaciones inusitadas encontradas en su trabajo, actuando a partir de una visión de conjunto, de modo innovador y responsable”.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia, las define como “el conjunto de capacidades socioafectivas y habilidades cognoscitivas, psicológicas y motrices, que permiten a la persona llevar a cabo de manera adecuada, una actividad, un papel, una función, utilizando los conocimientos, actitudes y valores que posee”.

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) de Guatemala, hace mención de que “la competencia profesional es la habilidad para realizar los roles o puestos de trabajo a los niveles requeridos según las normas

³ www.monografias.com › ... › Recursos Humanos

establecidas en el empleo. Conlleva la capacidad de realizar un conjunto de actividades o funciones específicas en el desempeño de un puesto de trabajo”.

El Instituto Técnico de Formación Profesional (INSAFORP) de El Salvador, manifiesta que es el “conjunto de atributos de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estos atributos se expresan mediante la habilidad física o manual; intelectual o mental y social o interpersonal, es decir, que son expresadas en el hacer, el saber y el saber hacer”.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica, las hace ver como el “conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas psicomotoras y actitudes requeridas para el desempeño eficaz y eficiente de un trabajo productivo, de acuerdo con los estándares definidos por el mercado laboral y consistentes con las características de calidad de los productos que se generan de los procesos de la actividad productiva de manera que se satisfagan las necesidades del cliente”.

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

Según Núñez Jorge (1997)⁴, las competencias son el “conjunto de conocimientos habilidades, destrezas y actitudes cuya aplicación al trabajo se traduce en un desempeño superior que contribuye a los objetivos claves de una empresa”.

Según Boyatzis⁵, “Una característica subyacente en una persona, que esta causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”.

⁴ www.monografias/definiciones/competencias

⁵ Citado en: Daziel, M.A., Cubeiro, J.C. y Fernández, G., 1996.

4.2.1 Definiciones operativas de las competencias

Hablar de competencias es entrar en un mundo diverso, por lo que es difícil que los autores estén de acuerdo, además el rigor profesional no siempre es un objetivo obtenido satisfactoriamente. Por si este problema fuera poco, las definiciones conceptuales son casi inexistentes, por lo que la mayoría de los investigadores realizan acercamientos descriptivos u operativos en los cuales se recogen las distintas combinaciones de los componentes de las competencias:

COMPONENTES	DEFINICIONES
Conductas	Conjunto de patrones/pautas de conducta necesarias para desempeñar las tareas y funciones de un puesto de forma eficaz.
Conocimientos y Habilidades	Conocimientos y habilidades para desempeñar una cierta tarea o rol de forma apropiada. Conocimientos, destrezas y habilidades demostradas por una persona cuando se añade un valor a la organización.
Conocimientos, Habilidades y Conductas	Conocimientos, habilidades y/o conductas transferibles al contexto específico de una organización.
Conocimientos, Habilidades y otras características individuales	Repertorio de comportamientos (integran aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos) que unas personas dominan mejor que otras, lo cual las hace eficaces en una situación determinada. Mezcla los motivos, rasgos, conocimientos, habilidades y aspectos de autoimagen o rol social que se relacionan causalmente con un rendimiento efectivo y superior en el puesto. Características esenciales, motivo, rasgos, auto concepto, conocimientos y habilidades de una persona que se relaciona de forma causal con criterio establecido efectivo o

	<p>un rendimiento superior en un puesto de trabajo o situación. Conocimientos, aptitudes, habilidades, control y persistencia para hacer frente a las dificultades y saber cómo desempeñar el rol.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Por lo tanto las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes, valores, contenido de conocimientos y capacidades cognoscitivas. Así mismo se podrá asumir que estamos ante la presencia de competencias cuando en estas existan características individuales, las cuales se pueden medir de un modo fiable y cuya presencia se puede mostrar de una manera significativa entre un grupo de trabajadores; es importante destacar que las competencias pueden relacionarse con el desempeño de una persona en un cargo.

4.2.2 Componentes de las competencias

En este apartado se tomarán en consideración algunas de las descripciones de competencias del último grupo recogido en el cuadro anterior, dicho grupo será aquel compuesto por las definiciones más completas y orientadas a la práctica profesional.

4.2.2.1 Aptitudes

Los primeros test de inteligencia general se diseñaron con el objetivo de tener una puntuación global del nivel intelectual de las personas. Pero los avances teóricos y prácticos dejaron entrever la posibilidad de diferenciar los distintos contenidos básicos de la inteligencia. Así, comenzaron a elaborarse ciertos instrumentos con el objetivo de medir dichas partes de una manera diferenciada.

A estas divisiones de la inteligencia, provenientes en la mayor parte de las ocasiones de las teorías factoriales, se les denomina aptitudes o capacidades, las cuales se relacionan con la posibilidad de operar, adquirir y procesar información de forma eficaz ante una cierta espera intelectual, ya sea verbal, numérica, lógica, espacial, etc.

Puede definirse *aptitud* como una “*característica cognitiva que indica la capacidad potencial para aprender y manejar ciertos conceptos, habilidades o destrezas*”⁶. Mediante ellas se diferencia a los individuos en función de sus comportamientos. Algunos expertos hacen una importante distinción entre los dos componentes de una aptitud general: el componente básico y el efectivo.

Aptitud básica: es el aspecto de la aptitud general más estable. Tiene una base genética e indica el nivel máximo hasta el que una persona puede llegar a aprender o realizar una tarea cognitiva de cierto nivel de complejidad. Este componente de la aptitud no es directamente evaluable.

Aptitud efectiva: se refiere a la aplicación de la aptitud para desempeñar una tarea concreta, por lo que depende tanto de la aptitud básica como del conocimiento conceptual, procedimental y estratégico del que dispone la persona. La aptitud efectiva es el componente que se evalúa mediante cuestionarios y por tanto funciona como una inferencia de la aptitud básica.

La aptitud, en psicología, es cualquier característica psicológica que permite pronosticar diferencias interindividuales en situaciones futuras de aprendizaje. Carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.

Cabe diferenciar entre el uso del término en el lenguaje coloquial y en la psicología. En el habla, la aptitud hace referencia a la capacidad de una persona para realizar una tarea en forma correcta. En psicología, en cambio, el término abarca tanto las capacidades cognitivas como las características emocionales y de la personalidad. De esta forma, la aptitud está vinculada con la inteligencia y con las habilidades innatas y adquiridas tras un proceso de aprendizaje.

⁶ Introducción a la Psicología del Trabajo. Carlos María Alcover de la Hera, David Martínez Iñigo, Fernando Rodríguez Mazo, Roberto Domínguez Bilbao. Pág. 197

Numerosos son los autores que han publicado modelos aptitudinales con mayor o menor éxito: Guilford, Spearman o Vernon son tan solo algunos de ellos. A continuación se mencionan dos de estos modelos, seleccionados tanto por su relevancia como por tratarse de dos ejemplos muy alejados en el tiempo y representativos cada uno de su época.

Louis León Thurstone fue uno de los grandes pioneros en los estudios sobre las aptitudes. Sus aportaciones metodológicas, fundamentalmente en lo que hace referencia al perfeccionamiento del análisis factorial, se convirtieron en la clave para una investigación posterior en esta área. Su modelo reveló la presencia de siete factores primarios:

1. *Espacial*: Aptitud para manejar espacios, dimensiones, geometría
2. *Perceptivo*: Discriminar los detalles de configuraciones estímulares complejas. Por ejemplo: Señalar objetos en un cuadro complejo.
3. *Numérico*: Aptitud para resolver con acierto problemas de cálculo simples. Por ejemplo: Sumas.
4. *Relaciones verbales*: para comprender palabras, oraciones, textos y relaciones entre los mismos.
5. *Fluidez verbal*: Velocidad y variedad de palabras que una persona puede producir de forma rápida y flexible. Por ejemplo: Rimas.
6. *Memoria*: Recordar y reconocer información presentada con anterioridad. Por ejemplo: Recuerdo de relaciones imágenes-figuras.
7. *Razonamiento inductivo*: Descubrir reglas generales basándose en series de ejemplo, resolver problemas lógicos, prever consecuencias. Por ejemplo: Analogías.

Por su parte, J. B. Carroll realizó en los años noventa una revisión exhaustiva de estudios sobre aptitudes, seleccionando 461 de ellos y analizándolos estadísticamente con el objetivo de encontrar el gran modelo común. Sus

conclusiones pueden resumirse en la existencia de tres niveles jerarquizados de aptitudes:

Primer estrato: capacidades concretas. Por ejemplo, el conocimiento léxico, el rastreo espacial, la creatividad o la estimación de longitudes.

Segundo estrato: capacidades amplias (inteligencia fluida, inteligencia cristalizada, memoria y aprendizaje general, percepción visual, percepción auditiva, capacidad de recuperación, velocidad cognitiva, rapidez de procesamiento de decisión).

Tercer estrato: se refiere a la capacidad general. Se trata del factor g de razonamiento general.

Cada uno de los estratos mencionados surge del análisis factorial. Carroll afirma que las pruebas psicológicas reflejan las diferencias individuales (en forma de capacidades) que resultan relevantes para muchas tareas que tienen mayor o menor relevancia social.

4.2.2.2 Personalidad

La personalidad es un conjunto de características o patrones que definen a una persona, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta de cada individuo, que de manera muy particular, hacen que las personas sean diferentes a las demás.

La manera en que cada ser pensante, actúa sobre situaciones diversas, nos dice algo sobre la personalidad de cada persona, en otras palabras es el modo habitual por el cual cada ser piensa, habla, siente y lleva a cabo alguna acción para satisfacer sus necesidades en su medio físico y social. La personalidad, será fundamental para el desarrollo de las demás habilidades del individuo y de la integración con grupos sociales.

El concepto de personalidad, es tal vez uno de los más estudiados y discutidos dentro de la ciencia psicológica. Muchos son los teóricos que han intentado, desde diversas corrientes, conformar una definición que abarque todo los aspectos posibles de este fenómeno en el individuo. Han surgido definiciones jerárquicas de niveles organizativos, otras basadas en la distintividad, definiciones aditivas (Allport, 1966), incluso algunos teóricos que han sugerido (de manera intrépida) un carácter predictivo a este concepto (Allport, en Abbagmano, 1986).

La definición que Allport propone desde un enfoque "esencialista", es planteada en su obra "Psicología de la personalidad" (1966) la cual es la siguiente: "Personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su ambiente"⁷. Según el autor, esta definición es una síntesis del uso psicológico contemporáneo, por lo cual cada parte de ella fue puesta por una razón en particular.

La personalidad está formada por una serie de características que utilizamos para describirnos y que se encuentran integradas mediante lo que llamamos el yo o "sí mismo" formando una unidad coherente.

Entre estas características se encuentra lo que en psicología se denominan rasgos (como agresividad, sumisión, sociabilidad, sensibilidad, etc.); conjuntos de rasgos (como extroversión o introversión), y otros aspectos que las personas utilizan para describirse, como sus deseos, motivaciones, emociones, sentimientos y mecanismos para afrontar la vida. Es decir, la personalidad es la forma en que pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad.

La personalidad a través del tiempo

En buena parte, la personalidad está determinada por los genes, que nos proporcionan una gran variedad de predisposiciones. Pero el ambiente y las experiencias de la vida (padres, sociedad, amistades, cultura, etc.) se ocupan de

⁷ <http://www.apsique.com/wiki/EnsayosPersonalidad>

moldear todas esas posibilidades en una dirección u otra. Por tanto, aunque podamos cambiar nuestra forma de ser, lo hacemos en base a esas características de personalidad con las que hemos venido al mundo.

Generalmente, existe una tendencia a comportarse a través del tiempo de una forma determinada, pero esto no quiere decir que una persona se comporte de ese modo en todos los casos. Por ejemplo, si decimos que una persona es introvertida, significa que lo es la mayor parte del tiempo, pero no en todas las ocasiones. Los estados de ánimo influyen también en el comportamiento, de modo que una persona puede variar en función de sus cambios de humor. Sin embargo, esta variabilidad es un indicio de buena salud psicológica (siempre que no sea extrema), ya que indica la existencia de una personalidad flexible, capaz de adaptarse a distintas situaciones.

gUn aspecto muy importante de nuestra personalidad es la forma en que nos vemos a nosotros mismos y al mundo que nos rodea. Dos personas diferentes pueden interpretar la realidad de forma distinta. Al observar un bosque a lo lejos ambas coincidirán en que allí hay árboles y montañas, pero mientras una de ellas puede ver un lugar lleno de peligro, la otra puede estar viendo un paraíso en el que le gustaría perderse durante varios días.

Las personas reaccionan al mundo de acuerdo a su modo de percibirlo. La personalidad determina ese modo de ver el mundo y de vernos a nosotros mismos, pero, al mismo tiempo, la manera de vernos a nosotros mismos influye en nuestra personalidad. Por ejemplo, si varias personas le dicen a un niño que es muy inteligente, es muy probable que piense de sí mismo que lo es, mientras que si le dicen lo contrario llegará a considerarse una persona poco inteligente. Esto es debido a que es difícil comprobar si somos o no inteligentes (mientras que es bastante fácil comprobar, por ejemplo, la fuerza física). Por este motivo, muchas veces recurrimos a los demás para definirnos, basándonos en la opinión que otros tienen de nosotros. En otras ocasiones nos describimos tomando a los demás

como punto de referencia. Si alguien nos dice "soy un dormilón", lo que nos está diciendo es que duerme más horas que la mayoría de las personas.

La percepción de nosotros mismos y de los demás suele estar relacionada. Por ejemplo, a veces atribuimos a los demás rasgos de personalidad que nos pertenecen a nosotros, porque de ese modo nos resultan más fáciles de entender y porque en ocasiones los conocimientos que tenemos para explicar las causas de nuestra conducta son los únicos de los que disponemos. Es decir, si yo hago tal cosa, lo haría por el motivo X; por tanto, esta persona lo ha hecho por el mismo motivo (por supuesto, esto no tiene por qué ser cierto). Por eso, cuando alguien cambia su autoconcepto cambia también el modo que tiene de ver a las demás personas.

El estudio de la personalidad dentro de la Psicología es amplio. Los Psicólogos no están de acuerdo con una definición única de la personalidad, pues en su mayoría forman un enfoque holístico. Una definición actual es que la personalidad se refiere a los patrones de pensamientos característicos que persisten a través del tiempo y de las situaciones, y que distinguen a una persona de otra, la personalidad está íntimamente relacionada con el temperamento y el carácter, dicho concepto de personalidad es más amplio que ellos, si bien los incluye y completa.

4.2.2.3 Experiencia

Se designa con el término de experiencia a aquella *“forma de conocimiento o habilidad, la cual puede provenir de la observación, de la vivencia de un evento o bien de cualquier otra cosa que nos suceda en la vida y que es plausible de dejarnos una marca, por su importancia o por su trascendencia”*⁸.

También, es esa habilidad o conocimiento que puede sobrevenir gracias a la práctica sistemática en o de alguna situación. En este tipo o forma de conocimiento, las experiencias, tanto en los seres humanos como en los animales,

⁸ <http://www.definicionabc.com/general/experiencia.php>

se van adquiriendo a lo largo de sus vidas, siendo prácticamente imposible que este componente no se produzca en algún momento.

En tanto y conforme al paso del tiempo, se dirá y será efectivamente así, una persona tendrá e irá adquiriendo cada vez este tipo de conocimiento conocido como experiencia, porque los años, básicamente, son los que permitirán que esta se vaya acrecentando, ampliando y ganando también, ya que estas vivencias que se van pasando también suelen ser determinantes a la hora de tener que repetir o no elecciones, porque al haberlas pasado, ese cuerpo de experiencias que se van almacenando en la memoria nos ayudarán a la hora de elegir o no tal camino y también llegado el caso de tener que aconsejar a alguien acerca de qué hacer con alguna cuestión o cómo actuar ante un imprevisto, entre otras cuestiones.

Generalmente, el concepto de experiencia refiere un conocimiento procedimental, es decir, cómo hacer tal o cual cosa, en lugar del conocimiento de tipo factual o qué son las cosas. En la Filosofía, se suele tratar a este tipo de conocimiento basado y forjado exclusivamente a través de la experiencia, como conocimiento empírico o conocimiento a posteriori. Y también desde ella, más precisamente desde la hermenéutica filosófica, se sostiene que las experiencias son posibles si se tienen expectativas, por eso esta cree que la persona con experiencia no será la que más vivencias haya acumulado sino más bien aquella que esté capacitada para permitírselas. Y aunque este pensamiento tiene mucho de real, también es cierto que como mencionábamos antes, la edad, sin dudas, marcará también el nivel de experiencia que presenta tal o cual persona.

Porque la experiencia indefectiblemente conduce a la sabiduría y aunque si bien se puede obtener sabiduría luego de recibir un castigo, un reto o de haber sufrido cualquier otra situación que produzca ciertos movimientos internos, acercarse a aquellas personas más grandes, que ya han recorrido un largo camino, es la mejor manera de adquirir sabiduría, siempre será más redituable la compañía de estos que la de los inexpertos.

4.2.2.4 Conocimiento

El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje o a través de la introspección. En el sentido más amplio se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por si solos, poseen un menor valor cualitativo.

Los conocimientos se adquieren mediante una pluralidad de procesos cognitivos: percepción, memoria, experiencia (tentativas seguidas de éxito o fracaso), razonamiento, enseñanza-aprendizaje, testimonio de terceros, etc. Estos procesos son objeto de estudio de la ciencia cognitiva.

El conocimiento sobre el mundo puede provenir de diferentes fuentes:

Intuición: con este método se asume que algo es cierto porque es de pura lógica. Por tanto este conocimiento no suele basarse en la confirmación empírica, es decir, no sigue un camino racional para su construcción y formulación, y por lo tanto no puede explicarse o, incluso, verbalizarse. Esta falta de referencia empírica puede llevar en ocasiones a conclusiones erróneas. Un ejemplo de este conocimiento puede ser el de muchos profesionales de la comunicación cuando se aventuran por instinto a crear un nuevo programa televisivo que puede ser un éxito.

Experiencia: Se conoce que algo es cierto por haberlo vivido empíricamente, dando testimonio fehaciente de él.

Tradicición: Se mantiene algo cierto porque siempre ha sido así y todo el mundo lo sabe. Es tradición todo aquello que una generación hereda de las anteriores y, por estimarlo valioso, lega a las siguientes. Aquí entra en juego el conocimiento cultural y el aprendizaje de normas sociales que no suelen cuestionarse. Por ejemplo, el hecho de guardar silencio en un funeral o en una sala de cine.

Autoridad: se establece la verdad de un conocimiento tomando como referencia la fuente del mismo y no la comprobación empírica. La influencia de la autoridad se

relaciona con el status que posee. Por ejemplo, al querer obtener información política acudimos a un medio u otro según la veracidad que pueda inspirarnos y su influencia en la sociedad.

Ciencia: el concepto de ciencia deriva del latín "scire" que significa saber, conocer, una forma de saber resultante de la acumulación de conocimientos. La ciencia es el conjunto de conocimientos racionales, ciertos o probables, que obtenidos de una forma metódica verificados y contrastados con la realidad, se refieren a objetos o conceptos de una misma naturaleza. Acceder al conocimiento a través de la ciencia es la forma más provechosa y confiable, pues pretende la búsqueda de la verdad, la racionalidad y la neutralidad.

4.2.3 Elementos de las competencias

Las competencias requieren una combinación de dos de las variables diferenciales básicas: aptitudes y rasgos personales. Conjuntamente a los conocimientos requeridos para realizar las tareas, ambas facilitan la adquisición de las competencias, las cuales se producen cuando el individuo con un cierto perfil psicológico gana en experiencia a partir de la ejecución de funciones o tareas asignadas al puesto de trabajo. Y es que también resulta fundamental en las competencias su relación con una tarea o grupo de tareas determinadas. Se es competente por ejemplo, para tomar decisiones, hablar en público o dirigir equipos de trabajo. Las referencias a los empleados como "muy competentes o muy incompetentes", sin mención alguna a las actividades concretas, son propias del lenguaje cotidiano, pero en cierto sentido, no del rigor profesional.

Con lo planteado anteriormente puede resumirse entonces que "las competencias afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también los conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión compleja"⁹. Según este modelo, la referencia complejidad es esencial, ya que los puestos de trabajo sencillos podrían quedar perfectamente explicados a partir de la enumeración de rasgos personales y aptitudes básicas subyacentes al

⁹ Lévy-Leboyer (1996), pág. 39

rendimiento. Es importante tomar en cuenta que no todos los autores son partidarios de esta última afirmación, al tomarse en cuenta otro tipo de variables, por ejemplo, las motivacionales.

La siguiente aproximación es ciertamente más completa¹⁰, aunque bastante anterior en el tiempo. Tras realizar una investigación en la que se recogieron datos de más de 2000 supervisores, el autor llegó a la conclusión de que aptitudes, conocimientos, actitudes, motivación, rasgos personales, la auto-imagen y otras variables diferenciales entraban a formar parte de las competencias. Así mismo, el modelo distingue entre competencias diferenciadoras y de umbral.

Competencias diferenciadoras: distinguen a los trabajadores de mejor rendimiento de aquellos que tienen una actuación media.

Competencias de umbral: son aquellas imprescindibles para un desempeño mínimo en un puesto, pero que no están directamente relacionadas con un rendimiento óptimo en el mismo.

Anteriormente se ha mencionado que existen múltiples conceptos sobre competencias, por lo cual no debemos encasillarnos en uno solo, ya que todos a pesar de sus diferencias toman elementos en común. Definirlas se ha vuelto un problema que permanece aún sin resolver, por lo que seguirá siendo objeto de debate en un futuro más próximo. En cualquier caso, la concepción hoy en día más coherente con la filosofía del enfoque de competencias es la que considera a éstas como un “conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente en un trabajo y organización dados, o en una situación personal/social determinada”¹¹. Por lo general, para que una persona muestre los comportamientos que componen las competencias incluidas en los perfiles requeridos (por un trabajo o por las situaciones personales

¹⁰ Boyatzis (1982). Esta descripción también ha sido empleada por el Hay Group, como puede comprobarse por ejemplo en Hooghiemstra (1996).

¹¹ http://www.capitalemocional.com/articulos/gestion_por_competencias.htm

que se afrontan), es necesaria la presencia y conjunción de los siguientes elementos:

4.2.3.1 Saber

Conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en la competencia. Pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales).

La experiencia juega un papel esencial como "conocimiento adquirido a partir de percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas". Entre otras disciplinas psicológicas, la Psicología Cognitiva ofrece en la actualidad importantes desarrollos orientados a mejorar las estrategias de aprendizaje; bajo denominaciones como "aprender a aprender" o "aprender a pensar", se proporcionan recursos cuya aplicación facilita la adquisición de nuevos conocimientos, su integración en los que ya poseemos, su utilización orientada a la práctica y la posibilidad de que nos convirtamos en gestores de nuestro propio aprendizaje.

4.2.3.2 Saber Hacer

Conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Se puede hablar de habilidades técnicas (para realizar tareas diversas - por ejemplo, hacer una pared de ladrillos, operar a un paciente o realizar un balance contable), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones heterogéneas: trabajar en equipo, ejercer liderazgo, negociar, hablar en público, etc.), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar para analizar situaciones, tomar decisiones, etc.).

Lo habitual es que estas distintas habilidades interactúen entre sí; por ejemplo, dar una charla en público puede implicar no sólo el acto en sí de dirigirse a una audiencia y hablarle de algún tema (habilidad social), sino también, analizar sus reacciones, anticipar preguntas o críticas, estructurar mentalmente el contenido, (habilidades cognitivas), reducir la ansiedad que le crea la situación (por medio de

estrategias que implican habilidades motoras y cognitivas) y utilizar los medios audiovisuales de apoyo a la charla (habilidades técnicas).

Lo referido anteriormente acerca del aprendizaje de conocimientos sirve también para el aprendizaje de habilidades; de igual modo, disciplinas como la Psicología Social o la Modificación de Conducta, y orientaciones como la del Aprendizaje Social, entre otras, aportan suficientes conocimientos y procedimientos en cuanto a la concepción, evaluación y entrenamiento de dichas habilidades.

4.2.3.3 *Saber Estar*

Conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social (cultura, normas, etc.). En un sentido amplio, se trata de tener en cuenta nuestros valores, creencias y actitudes en tanto elementos que favorecen o dificultan determinados comportamientos en un contexto dado.

Las actitudes son un tema clásico en la Psicología Social que cuenta con un amplio desarrollo y aplicación, tanto en un nivel más macro (por ejemplo, en medios de comunicación), como en un nivel micro (por ejemplo, en las múltiples relaciones interpersonales), y en el que asuntos como el origen, evaluación y cambio de actitudes (con un lugar destacado para la persuasión) son principal foco de interés.

4.2.3.4 *Querer Hacer*

Conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia. Se trata de factores de carácter interno (motivación por ser competente, identificación con la tarea, etc.) y/o externo (dinero "extra", días libres, beneficios sociales, etc.) a la persona, lo que determinan que ésta se esfuerce o no por mostrar una competencia.

La Psicología de la Motivación proporciona pautas de análisis para comprender la motivación humana, las variables implicadas y las posibles estrategias para abordarla.

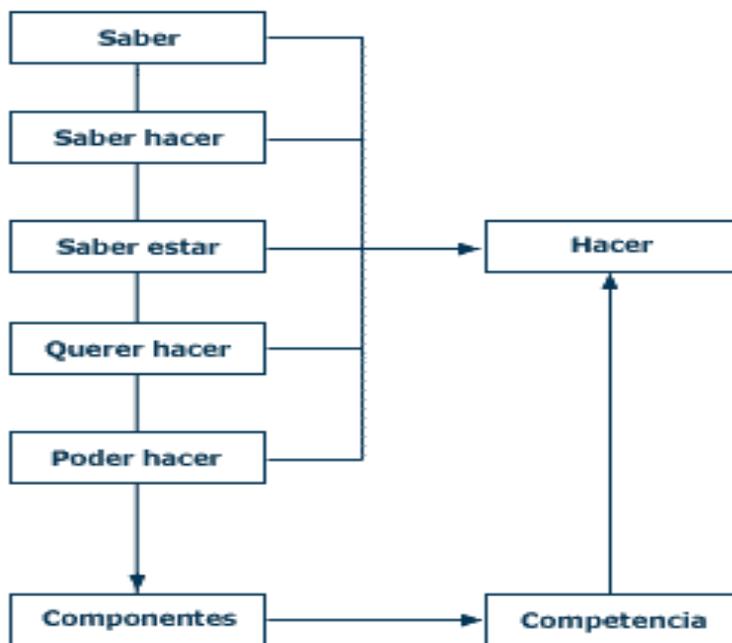
4.2.3.5 Poder Hacer

Conjunto de factores relacionados con:

Desde el punto de vista individual: la capacidad personal. Las aptitudes y rasgos personales, dos temas de gran tradición en Psicología, se contemplan aquí como potencialidades de la persona, como variables que pueden aportar información respecto a la facilidad con que alguien mostrará un comportamiento determinado, o sobre su potencial de aprendizaje. A diferencia de concepciones tradicionales, desarrollos más recientes (por ejemplo, el concepto de "inteligencias múltiples" o el enfoque interactivo de la personalidad) aportan una visión más flexible y operativa de estos elementos, y los sitúan en consonancia con su papel de meros componentes de las competencias.

Desde el punto de vista situacional: el grado de "favorabilidad" del medio. Diferentes situaciones pueden marcar distintos grados de dificultad para mostrar un comportamiento dado; por ejemplo, la presencia de un grupo que nos "presiona", la interacción con un jefe autoritario u ocupar un nivel jerárquico o un rol concreto. La Psicología Social, la Psicología de los Grupos y la Psicología de las Organizaciones ofrecen un amplio conjunto de conocimientos respecto a la influencia de las situaciones sobre nuestros comportamientos. De igual modo, cabría destacar la disponibilidad o no de medios y recursos que faciliten o dificulten el desempeño de la competencia.

Todos estos elementos nos llevan, en conjunto, a la competencia, al "hacer", que resulta observable para los demás y que permite establecer diferentes niveles de desempeño (regular, bueno, excelente,...) de las personas en su ámbito personal y/o profesional, ya sea durante la realización de tareas diversas o en sus interacciones sociales.



Estos distintos elementos se pueden evaluar y mejorar. Queda pendiente, no obstante, comprobar cómo interactúan entre sí, tarea que requiere un importante esfuerzo de investigación en el futuro más inmediato¹².

4.3 TIPOS DE COMPETENCIAS:

Es importante destacar la existencia de una serie de competencias que pueden denominarse generales básicas, ya que facilitan la adquisición de las competencias específicas a las tareas concretas:

Competencia cognitiva: está orientada a fomentar la capacidad de auto-dirección del aprendizaje. Incluye diferentes estrategias y habilidades de procesamiento de la información como por ejemplo, procesos de pensamiento o habilidades metacognitivas “aprender a pensar” y de aprendizaje “aprender a aprender”, de diagnóstico y enfoque de las diferentes situaciones que se afrontan, de estructuras mentales que permiten optimizar los procesos de formación personal continua, de

¹² Autor: Miguel García Sáiz (migarsaiz@psi.ucm.es), Consultor en Recursos Humanos, Director del "Master en Programas para la Mejora de Habilidades y Competencias" (Facultad de Psicología UCM) Dpto. Psicología Social (Facultad de Psicología UCM).

capacidad de autoeficacia (general y profesional), de autocontrol y autorregulación, de creatividad y de capacidad para solucionar problemas y tomar decisiones.

Competencia emocional: se refiere al papel de las emociones y la actividad psicofisiológica en el comportamiento laboral, así como las bases de la inteligencia intra e interpersonal. La competencia emocional incluye también el conjunto de estrategias y habilidades del control de la activación, de la reducción de la ansiedad y del afrontamiento del estrés.

Competencia social: implica los comportamientos laborales que son accesibles a los demás y las habilidades sociales necesarias para las situaciones de interacción, estilo interpersonal (asertividad), capacidad para empatizar (ponerse en el lugar de los demás), afrontamiento de situaciones conflictivas, habilidad para el trabajo en equipo, etc.

Al momento de clasificar los diferentes tipos de competencias, encontramos una gran variedad, que clasificaremos de la siguiente manera:

4.3.1 Básicas:

Se conciben como el conjunto de actividades cognitivas, procedimentales y actitudinales que pueden ser alcanzadas por los individuos, por lo tanto estas competencias se refieren a las capacidades que los individuos poseen y que les ayuda a desenvolverse en los ámbitos de la vida: personal, intelectual, social, ciudadana y laboral: “vale la pena resaltar que al hablar de competencias nos hayamos frente a un fenómeno tanto individual como social y cultural, pues la sociedad es la que da sentido y legitima cuales son las competencias esperadas y de mayor reconocimiento”. Dentro de este grupo de competencias tenemos:

Habilidades básicas: son aquellas consideradas como la base de nuestra personalidad, nuestra capacidad lectora, redacción, aritmética, matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.

Aptitudes analíticas: se refiere a pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y analizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar, es decir todo lo referente a usar la inteligencia.

Cualidades personales: Características individuales como la autorresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, autogestión personal, integridad y honestidad.

4.3.2 Genéricas:

Son aquellas que involucran diversos factores, y las cuales tiene su base común de la profesión y se refiere a las situaciones concretas de en la práctica profesional que requieren respuestas complejas. Entre estas competencias podemos mencionar:

- **Gestión de recursos:** se refiere a la distribución uso y auto control del tiempo, dinero, materiales, y equipo y personal.
- **Relaciones interpersonales:** habilidades de relacionarse con otras personas para lograr algo específico, como trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a las demás personas, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.
- **Gestión de información:** es buscar la disciplina para evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, por ejemplo, usar computadoras.
- **Comprensión sistemática:** una persona puede comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.

- Dominio Tecnológico: manejo de fax, computadora, etc.
- Según de Benavidez (2002) existen además otro tipo de competencias genéricas las cuales son:
 - Amplitud de conocimientos para estar bien informados: es decir que las personas pueden desarrollar y mantener canales de comunicación dentro y fuera de la organización y utilizar tecnologías para ganar información.
 - Astucia para tener un entendimiento claro: es decir que las personas pueden tener visión panorámica de los asuntos, recoger información continuamente, relacionar la información que obtienen, llegar al punto central de los problemas identificar las líneas más productivas de una investigación, analizar todas las variables que afectan un asunto, adaptar su pensamiento a la luz de nueva información, tolerar y manejar ideas o información conflictiva y/o ambigua.
 - Razonamientos para encontrar alternativas: las personas pueden generar opciones y evaluarlas teniendo en cuenta los aspectos negativos o positivos de su uso, anticipar necesidades de recurso, anticipar los efectos de las opciones en otras personas demostrar sentido común e iniciativa.
 - Organización para trabajar productivamente: las personas pueden identificar prioridades, organizar actividades antes de un plazo límite, identificar y/o organizar los elementos de una o varias tareas, anticipar recursos necesarios, ubicar los recursos para las tareas, establecer objetivos para el personal, manejo de su propio tiempo y el de los demás.
 - Se enfoca en conseguir resultados: es decir proponer soluciones en un marco de tiempo, y crear y /o adaptar procedimientos para asegurar

resultados en los procesos que se presentan, superar inconvenientes personales para asegurarse que los problemas sean resueltos, anticiparse ideales, proponerse retos, luchar por conseguir nuevos negocios, ubicar objetivos personales, reconocer lugares para enriquecimiento personal, adquirir nuevas habilidades y aceptar nuevos retos.

- Liderazgo: se refiere al transmitir y expresar habilidades a los demás estar preparado para tomar y apoyar decisiones, habilidades para calcular riesgos y aconsejar en áreas inexpertas.
- Sensibilidad para identificar otros puntos de vista: escuchar los puntos de vista de otros, tener en cuenta las necesidades de otros, demostrar empatía en comunicaciones orales y escritas, estar consciente de las expectativas de las demás personas.
- Cooperación para trabajar en equipo: es decir involucrar a otras personas en su área y en sus ideas, mantener informado a los demás hacer uso de servicios de apoyo disponibles, utilizar las habilidades de los miembros del equipo, estar abierto a ideas y sugerencias.
- Orientación a conseguir objetivos a largo plazo: mantenerse dentro de un plan, sacrificar el presente por el futuro, luchar contra el tiempo cuando las condiciones son desfavorables.

4.3.3 Específicas:

Son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución; se relaciona con la disciplina, son propias de cada profesión, permiten la compatibilidad entre los diferentes programas de una disciplina y la definición de cada profesión, son consecuencia de los conocimientos y las habilidades adquiridas a través de un programa educativo.

Los tres tipos de competencia se conjuntan, para constituir la competencia integral del individuo.

4.4 PERFIL PROFESIONAL DE LA CARRERA

4.4.1 Perfil profesional general

El perfil del egresado se refiere a la especificación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que definen el quehacer de los miembros de una profesión determinada.

4.4.2 Perfil profesional de la carrera de Licenciatura en Psicología¹³.

4.4.2.1 Descripción:

El pensum de la carrera se estructura en tres niveles de formación: básico, intermedio y superior.

4.4.2.2 Nivel Básico:

Abarca el primero y segundo año, las asignaturas hacen énfasis en lo teórico, lo metodológico y el desarrollo de una práctica que le permita al estudiante ubicarse en el campo de los fenómenos y problemas psicológicos y aportar desde este nivel elemental de estudios. Las asignaturas del primer año de la carrera se sustentarán metodológicamente en un 70% a nivel teórico y un 30% práctico; mientras el segundo año la relación porcentual será de 60% a nivel teórico y 40% a nivel práctico.

4.4.2.3 Nivel Intermedio:

Que va del tercero al cuarto año de la carrera, pretende establecer bases sólidas científico-técnicas sobre la investigación y la práctica psicológica. Se orienta hacia el equilibrio relativo entre la fundamentación teórica metodológica y la práctica sistematizada de los problemas y temáticas psicológicas y psicosociales prioritarias de la realidad social salvadoreña. En el tercer año de la carrera metodológicamente el enfoque porcentual será de 40% de teoría y 60% de

¹³ “Catálogo Académico 2000”. Universidad de El Salvador, Secretaría de Asuntos Académicos. Editorial e Imprenta Universitaria. Cuarta edición. 1999.

práctica; en cuarto año dicha relación porcentual es de 30% teórico y 70% de práctica.

Las asignaturas de este nivel tendrán una modalidad metodológica de tema-problema, el cual será abordado de manera grupal, de acuerdo al aspecto prioritario del problema psicológico específico definido en la asignatura. El tema-problema será investigado de manera teórica y práctica, siguiendo el hilo conductor del método científico, mediante aproximaciones sucesivas explorando, diagnosticando, conceptualizando empíricamente, haciendo investigación de campo, y proponiendo y ejecutando planes de tratamiento psicológico individual, grupal u organizacional.

Entre los métodos y técnicas pedagógicas aplicables a este nivel y que se distinguen por su valor práctico, están: la investigación de casos, estudio y aplicación de métodos y técnicas diagnósticas y terapéuticas, experimento de laboratorio y formativos, ensayos, talleres, panel-forum, capacitaciones a personas que trabajan en salud mental, organizaciones sociales y empresas, orientación familiar y escolar, etc.

4.4.2.4 Nivel Superior:

El nivel superior de la carrera, se sustenta en la práctica investigativa, sistematizada y explicativa de los fenómenos y problemas. Este nivel se desarrollará exclusivamente en el último año de la carrera, mediante prácticas psicológicas: realizando estudio de casos, servicios de atención psicológica en instituciones de salud, educativas, de reclusión, tribunales de menores y familia, u organizaciones públicas o privadas que lo soliciten. Este nivel será esencialmente el 100% de práctica.

4.4.2.5 Objetivos:

Preparar científicamente al nuevo profesional con bases teóricas, metodológicas y técnicas aplicables a nuestra realidad, efectivas, como alternativas dirigidas a disminuir o aliviar el sufrimiento humano, facilitar la convivencia colectiva, la realización personal y fortalecer la organización social.

Formar profesionales innovadores de las instituciones sociales, la comunidad, los grupos humanos e individuos, a partir del quehacer y especificidad de la ciencia psicológica, principalmente de aquellos sectores marginados históricamente o de alto riesgo.

Desarrollar cualidades de personalidad y valores que permitan que el psicólogo en formación realice su futuro ejercicio profesional con honestidad, ética, capacidad y espíritu solidario posible.

4.4.2.6 Especialidad u Orientación y Campos de Acción Profesional:

El departamento de Psicología se orienta a formar un psicólogo general con énfasis en la investigación científica y el ejercicio de una práctica psicológica dirigida a conocer y facilitar la resolución de situaciones problemáticas y alteraciones psicológicas en cualquier campo de la sociedad: la familia y la comunidad, en el ámbito de la escuela, en el área jurídica y forense, etc.

4.4.2.7 Cualidades Personales del Candidato:

La preparación académica del/a psicólogo(a), requiere de experiencias curriculares que le permitan vincular teoría y práctica, investigación y servicio social, metodología y técnica, a fin de atender satisfactoriamente las demandas, institucionales, empresariales, organizacionales, de comunidades, grupales e individuales que la sociedad salvadoreña le plantee.¹⁴

Tales experiencias deben permitir que los/as profesionales de la psicología reúnan las siguientes características al concluir el pensum de formación:

1. Capacidad de comunicación, diálogo y relaciones interpersonales satisfactorias.
2. Goce de estabilidad emocional para atender situaciones excepcionales o perturbadoras de la salud mental.
3. Crítico y propositivo frente a las situaciones problemáticas, individuales, grupales y sociales.

¹⁴ Plan de estudios de Licenciatura en Psicología, Perfil de Psicólogos/as a formar, Universidad de El Salvador.

4. Innovador de los conceptos, métodos y técnicas psicológicas que le permitan ejercer con eficiencia profesional.
5. Capacidad para investigar los problemas psicológicos, causas y efectos y las formas de tratamiento apropiadas.
6. Con sentido de cooperación y solidaridad con las personas e instancias que requieren sus servicios profesionales.
7. Con ética profesional, honestidad y moralidad notoria, de ejemplo para los que solicitan su servicio y para la sociedad.

4.4.3 Perfil Profesional de la Carrera de Licenciatura en Periodismo¹⁵

4.4.3.1 Descripción:

La licenciatura en periodismo forma un comunicador social, en el área de las ciencias y de las técnicas de la información, con énfasis en la investigación y uso de los medios de comunicación masivos para la comunicación y difusión periodística, así como de la información política, comercial y educativa.

4.4.3.2 Objetivos:

Formar profesionales:

En el área de las ciencias informáticas, que sean responsables ante la sociedad.

Con sentido crítico y con una actitud creativa para que sean capaces de contribuir a los cambios sociales.

Que se inclinen por la objetividad en lugar de la neutralidad o la imparcialidad.

Teórica y técnicamente preparados en las ciencias de la información.

4.4.3.3 Especialidad u orientación:

No tiene

4.4.3.4 Cualidades Personales del Candidato:

Óptimas condiciones físicas y psicológicas.

Con rasgos de personalidad extrovertida.

Capacidad de comunicación.

¹⁵ "Catálogo Académico 2000". Universidad de El Salvador, Secretaría de Asuntos Académicos. Editorial e Imprenta Universitaria. Cuarta edición. 1999.

Iniciativa y disposición al trabajo colectivo.

Actitud reflexiva y crítica.

Sensibilidad social.

Capacidad de autogestión.

Capacidad para ubicarse en la realidad social, interpretarla y ser partícipe de su transformación.

4.4.3.5 Campos de Acción Profesional:

El graduado en este marco podrá desempeñarse como periodista en cualquiera de los géneros periodísticos, para los medios impresos, radiofónicos y audiovisuales.

Manejará las técnicas adecuadas para la lectura de noticias en radio y televisión.

Tendrá la capacidad para diseñar y diagramar periódicos, boletines y revistas.

Podrá utilizar reciente tecnología aplicable al periodismo de medios impresos, radiofónicos y audiovisuales.

4.4.3.6 Requisitos de Graduación:

Haber egresado con el cumplimiento de las unidades valorativas.

Presentación de la memoria del seminario taller de producción periodística.

Los establecidos por la Administración Académica correspondiente.

4.4.3.7 Grado o Título que otorga:

Licenciado (a) en Periodismo.

El perfil del profesional de la carrera de Licenciatura en Periodismo se orienta a formar un profesional capaz de enfrentar su actividad profesional con un alto sentido ético, de responsabilidad social, compromiso con la vida democrática del país, visión crítica y emprendedora en el marco de innovadores proyectos con la mirada puesta en los ciudadanos y ciudadanas de El Salvador, en el respeto a la tolerancia y la diversidad. Todos ámbitos sustentados en un alto sentido ético enmarcado en la libertad de expresión, el respeto a los derechos humanos, el interés histórico y el servicio público. El periodista debe ser capaz de investigar desde una perspectiva crítica ya sea en el ámbito de las comunicaciones en el mundo público y privado como en el propio de los medios de comunicación masivos y/o independientes.

Podrán desempeñarse profesionalmente en todos los medios de comunicación social, tales como diarios, revistas, radio, cine, televisión y medios digitales, pudiendo ser emprendedores en cada uno estos soportes; así como también para ejercer en los campos de las relaciones públicas, imagen corporativa, publicidad y como asesor en materias relacionadas con la información y la comunicación social.

Asimismo, el perfil del profesional en periodismo contempla un manejo conceptual y teórico en el ámbito científico y humanístico en las distintas disciplinas que abarca el área de las ciencias y técnicas de la comunicación social.

Los estudios profesionales de la carrera de Periodismo se fundamentan en las ciencias de la comunicación (Formación Básica) y desde ahí aporta un sustrato crítico para observar, intervenir, proponer y, por sobre todo, investigar a partir del campo de la comunicación, miradas integradoras con un alto y riguroso sentido humanístico y social.

4.4.4 Perfil Profesional de la Carrera de Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza¹⁶

4.4.4.1 Descripción:

Este currículo está estructurado en 10 ciclos con un total de 32 asignaturas obligatorias y 3 optativas. La carrera contiene cinco áreas curriculares: área de desarrollo de habilidades lingüísticas, área de apoyo lingüístico, área metodológica, área de investigación y área de otros idiomas. El proceso de enseñanza-aprendizaje del inglés se basa en un enfoque comunicativo orientado a la proficiencia. Las demás áreas complementan la formación integral de los profesionales graduados de esta carrera.

¹⁶ “Catálogo Académico 2000”. Universidad de El Salvador, Secretaría de Asuntos Académicos. Editorial e Imprenta Universitaria. Cuarta edición. 1999.

4.4.4.2 Objetivos:

Formar un nuevo profesional en la enseñanza del idioma inglés a nivel universitario que tenga capacidad de transformar la realidad educativa nacional bajo una visión constructivista.

Orientar la enseñanza y el aprendizaje del idioma inglés con un enfoque comunicativo y científico en la educación media y superior.

Integrar la docencia, la investigación y la proyección social para que el nuevo profesional pueda obtener una visión integradora de su especialidad.

4.4.4.3 Áreas:

Tomando en cuenta aspectos prioritarios identificados en la formación de licenciados, el departamento de idiomas ofrece orientación profesiográfica al estudiar en la carrera de:

Licenciatura en idioma inglés:

- Área de desarrollo de habilidades lingüísticas
- Área de apoyo lingüístico
- Área metodológica
- Área de investigación
- Área de formación general
- Cualidades Personales Generales de los Candidatos
- Aptitud para la docencia a nivel universitario
- Aptitud para la expresión oral y escrita en inglés y español
- Aptitud para el aprendizaje de idiomas extranjeros
- Buenos hábitos de estudio y trabajo
- Aptitud para construir su propio conocimiento
- Aptitud para investigar problemas educativos
- Aptitud para asumir cargos de docencia y desarrollo de programas de inglés

4.4.4.4 Campos de Acción Profesional

- Docencia como profesor de nivel de educación media, bachillerato y superior universitario
- Investigación: investigación educativa

- Planificación educativa: planificador de proyectos educativos
- Traducción: como traductor de documentos educativos, legales y no legales
- Coordinación del programa de inglés

4.4.4.5 Duración:

Diez ciclos (cada ciclo tiene una duración de 16 semanas).

4.4.4.6 Requisitos de graduación:

Haber ganado las unidades valorativas establecidas en el plan de estudios con una mínima de seis en cada materia cursada. Haber cumplido en el servicio social obligatorio (500 horas).

4.4.4.7 Título que se otorga:

Licenciado (a) en idioma inglés, opción enseñanza.

El Licenciado en Idioma Inglés Opción Enseñanza es un profesional que domina la lengua española y una lengua extranjera moderna, conoce sus manifestaciones culturales y está capacitado para facilitar intercambios culturales, científicos y comerciales entre personas y organismos de nuestro país con sus homólogos de otros países.

4.4.4.8 El Profesional de la carrera de Licenciatura en Idioma inglés Opción enseñanza será capaz de:

- Manejar las cuatro habilidades comunicativas de la lengua estudiada (comprensión oral y comprensión escrita, expresión oral y expresión escrita).
- Implementar el diseño y evaluación de cursos de idioma Inglés.
- Concebir la enseñanza del idioma Inglés con bases epistemológicas, psico-educativas y metodológicas, acordes a las necesidades existentes en el campo laboral.
- Proponer metodologías en la evaluación de programas educativos relacionados con la enseñanza del idioma Inglés.
- Realizar investigaciones sobre la enseñanza del idioma como lengua extranjera.

- Determinar las limitaciones existentes en la carrera de Lenguas Modernas para poder penetrar en el campo turístico.
- Conocer la terminología utilizada en el área turística, tanto en español como en lenguas extranjeras.
- Satisfacer ciertas exigencias que no se suplen con conocer los idiomas.
- Desarrollar habilidades que permitan gestionar empresas o unidades vinculadas al turismo.
- Manejar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de los idiomas y el turismo.
- Resaltar la importancia de conocimientos de culturas extranjeras para el dominio del ámbito turístico.
- Aplicar las buenas relaciones humanas en el beneficio del campo turístico.
- Aplicar sus conocimientos lingüísticos y pedagógicos, al igual que su experiencia práctica en la enseñanza de la lengua estudiada en instituciones que lo requieran.
- Integrar conocimientos y procesos para explicar un fenómeno dado o resolver un problema que se presente en su campo laboral.
- Aplicar sus conocimientos administrativos en la coordinación de docentes en instituciones relacionadas con su profesión.
- Comprender la o las culturas relacionadas con la lengua estudiada y su interacción con esta última.
- Aplicar sus conocimientos de la lengua estudiada en la enseñanza de literatura y/o cursos basados en contenidos disciplinarios en dicha lengua.
- Profundizar en el estudio de la lengua meta a partir de los conocimientos lingüísticos / teóricos adquiridos.
- Aplicar sus conocimientos y las habilidades desarrolladas en la lengua estudiada para realizar traducciones de dicha lengua a su lengua materna a un nivel profesional.
- Analizar y producir textos en español para mejorar su manejo del español de acuerdo a las teorías del discurso.
- Realizar trabajos de investigación lingüística y/o educativa.

- Desarrollar actitudes críticas de auto- evaluación para lograr un desempeño digno y de calidad.
- Asumir con ética su práctica profesional.
- Se comunica eficazmente en los idiomas inglés y francés dentro de su ámbito laboral.
- Domina la cultura en el contexto nacional e internacional.
- Maneja aspectos básicos de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Elabora presupuestos operacionales y proyecciones de ventas.
- Maneja herramientas para la resolución de problemas y conflictos.
- Trabaja en equipo e influye en las decisiones de su entorno laboral.
- Democrático y respetuoso de la biodiversidad (étnica, de género, cultura y religión).
- Aplicar las nuevas tecnologías en el diseño de material didáctico para la enseñanza del inglés.
- Analizará críticamente las diferentes corrientes lingüísticas y su aportación a la lingüística aplicada.
- Identificará los principales enfoques de aprendizaje de lenguas extranjeras.
- Comprenderá el papel que juegan los aspectos culturales y literarios de la lengua meta en la adquisición de la misma.
- Analizará el problema del diseño y la evaluación curricular en el caso específico de la enseñanza de lenguas extranjeras.

4.5 ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS

Hace algunas décadas, si una persona dedicaba cinco años para cursar una carrera, se graduaba y, posteriormente, quería encontrar empleo, no encontraba demasiados obstáculos. Sin embargo, con el tiempo las exigencias no solamente académicas, sino psicológicas y comunicacionales han aumentado y, ahora, las compañías además de formación teórica buscan experiencia y competencias básicas a la hora de contratar personal.

Como se menciona en el apartado de definiciones el término competencia surge en los años treinta debido al auge y creciente industrialización, ya que se hablaba de educación basada en competencias. Para la década de los cincuenta fue Chomsky quien retomó el término y habló acerca de las competencias lingüísticas.

Luego fue planteado por David McClelland en 1973, como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo:

Los test académicos de aptitud tradicionales y los test de conocimientos, al igual que las notas escolares y las credenciales:

No predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida.

A menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres, y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos.

Esto lo condujo a buscar otras variables, a las que llamó "Competencias", que permitiesen una mejor predicción del rendimiento laboral. Encontró que para predecir con mayor eficiencia, era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos, con las características de quienes son solamente promedio. Por ello, las competencias están ligadas a una forma de evaluar aquello que "realmente causa un rendimiento superior en el trabajo", y no "a la evaluación de los factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo" (McClelland, 1993).

La introducción del concepto de competencia significó para la psicología, una estrecha relación con el trabajo, la cual responde muy bien a la situación actual del mundo laboral, caracterizado por un alto nivel de fluidez y cambio, con exigencias cada vez mayores a las habilidades individuales. Y específicamente en la psicología, el concepto responde a la concepción de la psicología cognoscitiva y

del constructivismo, que concibe una mayor fluidez en la estructura del intelecto, en el procesamiento de la información y en la adaptabilidad del ser humano, que lo que se concebía en el pasado.

La UNESCO (1998), manifestó que era trascendental la existencia de un vínculo entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y los otros sectores de la sociedad; por lo que se considera importante construir las competencias en cuatro pilares fundamentales: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.¹⁷

Mientras tanto Posada (2005), afirma que:

“Los nexos entre la educación superior y el trabajo requieren de una formación profesional basada en competencias, no sólo laborales, sino también comunicativas, intelectuales y socio afectivas, para el desempeño en los complejos, inestables, inciertos y conflictivos ámbitos organizacionales y sociales de la práctica profesional”.

Viéndolo desde este sentido, es esta la manera en que la educación incorpora las competencias como una forma de responder a las necesidades del mercado laboral, siendo a la vez uno de los mayores aportes: la movilización de la información en el proceso de aprendizaje; en otras palabras el conocimiento aplicado en el contexto.

4.6 FACTORES QUE DETERMINAN LA FORMACION DE COMPETENCIAS

Ante la necesidad de formar profesionales competentes y marcando la clara diferencia entre los factores que permiten la formación o no de competencias surge a lo largo de la historia la educación basada en competencias, la cual ha admitido diferentes enfoques. Determinar cuál es el más indicado, según Tobón (2007) va a depender del modelo pedagógico institucional, de las políticas,

¹⁷ UNESCO, Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, 1998.

reglamentos y lineamientos institucionales así como del contexto sociocultural en el que se desarrolla la práctica educativa. Dicho autor también toma en cuenta cuatro enfoques: el conductual, el funcionalista, el constructivista y el complejo; los tres primeros hacen referencia específica al campo laboral, mientras que el cuarto va más allá e incluye la realización personal como parte de las competencias; además considera las competencias como procesos de desempeño. Debido a ello surge el proyecto Tuning como una iniciativa europea para armonizar las estructuras educativas universitarias de manera que pudiese existir un sistema común de reconocimiento de las titulaciones, el que luego se expande en América Latina.

Tuning-América Latina es un trabajo conjunto que busca y construye lenguajes y mecanismos para la comprensión recíproca de los sistemas de enseñanza superior, que faciliten los procesos de reconocimiento de carácter transnacional y transregional. Ha sido concebido como “un espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior, que a través de la búsqueda de consensos, contribuye para avanzar en el desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles de forma articulada en América Latina”.¹⁸

De igual manera hay ciertos factores de tipo sociocultural los cuales tienen inmersos lo educativo como lo ambiental y que esto viene a formar una estrecha relación con los factores de tipo psicológico. Estos en conjunto contribuyen positiva o negativamente en la adquisición de competencias. Algunos de ellos se detallan a continuación:

4.6.1 Factores psicológicos

4.6.1.1 Motivación

La palabra motivación viene del latín motum que significa mover y fue introducido por James Mill. Motivación es la fuerza que mueve a las personas a realizar

¹⁸ Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina (Tuning-América Latina), 2007, Pág. 13.

ciertas actividades e influye en la manera en como las realizan. Ayuda a la vez a poder llevar a cabo cosas que tal vez no tenían pensado hacer y que gracias al apoyo de las personas que lo rodean, ahora pueden realizarse. La motivación es el impulso que encausa a las personas a la búsqueda y consecución de las competencias que le permitirán desarrollarse en un ámbito específico, lo cual trae como consecuencia la satisfacción o insatisfacción en el logro de una meta.

4.6.1.2 Personalidad

Sus componentes son el temperamento y el carácter. La personalidad es un conjunto de características o patrones que definen a una persona, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta de cada individuo, que de manera muy particular, hacen que las personas sean diferentes a las demás. La personalidad se convierte en una causa debido a que cada persona según sus diferencias individuales adquiere o no las habilidades y destrezas necesarias para el aprendizaje de una competencia.

4.6.1.3 Autoestima

La autoestima es la capacidad que tiene cada persona de quererse a sí mismo, es decir de valorarse como persona y esta misma tiene gran influencia en la motivación. El tener una autoestima saludable permite la búsqueda o la consecución de los componentes adecuados para el desarrollo y fortalecimiento de una competencia y de esta manera obtener la satisfacción personal.

4.6.1.4 Inteligencia

La inteligencia es la capacidad de asimilar, guardar y elaborar información y en conjunto utilizarla para resolver problemas; lógico que esto igual lo puede hacer un animal o una computadora, pero la diferencia es que el ser humano puede seguir aprendiendo y puede desarrollar la habilidad para iniciar, dirigir y controlar operaciones mentales, por decir un ejemplo. Además de que la inteligencia se puede ir adquiriendo con el paso de la vida, se debe tener una dotación genética.

La inteligencia que desarrolla el ser humano es una de las causas fundamentales que dan surgimiento a las competencias debido a que si un ser humano está consciente de lo que quiere, busca, o desea para su propia autorrealización y para

cumplir con el perfil profesional por el cual haya optado en su formación académica, buscare integrar y potenciar cada uno de los elementos de las competencias a modo que pueda desarrollar cada una de ellas según el perfil que deba cumplir a nivel profesional.

4.6.1.5 Aptitudes

Se refiere a las características psicológicas que permiten pronosticar diferencias interindividuales de las situaciones futuras de aprendizaje. Abarca tanto las capacidades cognitivas como las características emocionales y de la personalidad. De esta forma, la aptitud está vinculada con la inteligencia y como las habilidades innatas y adquiridas tras un proceso de aprendizaje. Las aptitudes que poseen los seres humanos permiten desarrollar ciertas habilidades y destrezas para convertir una predisposición en una competencia.

4.6.1.6 Actitudes

En este sentido, puede considerarse la actitud como cierta forma de motivación social -de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario- que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas. Eiser¹⁹[] define la actitud de la siguiente forma: predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social.

La actitud es una causa que puede generar un aprendizaje adecuado o inadecuado de una competencia, la cual es determinante para el éxito personal y profesional, ya que una las características individuales convierten a las competencias en algo particularmente diferente de una persona a otra.

4.6.1.7 Habilidades para interiorizar

Es la capacidad para interiorizar y apropiarse de ciertos conocimientos y experiencia para convertirlos en competencias que nos permitan un desempeño personal y laboral adecuado y acorde a nuestras necesidades y objetivos.

¹⁹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Actitud>

4.6.2 Factores sociales

4.6.2.1 Hábitos de estudio

Un hábito es cualquier acto adquirido por la experiencia y realizado regular y automáticamente. Es una práctica o costumbre que realizas con frecuencia. Los antiguos filósofos decían que el hábito es una "segunda naturaleza"; eso significa que la naturaleza del hombre se enriquece o empobrece, se perfecciona o se denigra, con el hábito.

Hay hábitos malos y buenos. Como ejemplo de hábitos malos podríamos mencionar el hecho de fumar, comerse las uñas, hablar demasiado (sin escuchar), dejar todo para después o echarle la culpa a los demás. Date cuenta y verás que las personas que tienen estos hábitos lo hacen todo el tiempo. Ejemplo de hábitos buenos son la puntualidad, la responsabilidad, el orden y la limpieza.

Los buenos hábitos serán la clave del éxito en todas las áreas de tu vida. Hoy los puedes aplicar como estudiante pero el día de mañana también te servirá como trabajador, profesionista, empresario o padre de familia. Si deseas tener éxito, lo podrás lograr llenándote de buenos hábitos que te encaminen hacia ese objetivo.

4.6.2.2 Ausentismo académico

Se denomina absentismo o ausentismo escolar a la ausencia no justificada a los centros docentes de niños, adolescentes en edad escolar y alumnos en general.

Si la ausencia escolar es justificada no puede denominarse absentismo. En los casos en que se prolonga la ausencia escolar justificada, la Administración educativa o la Institución escolar proporciona docentes para la atención domiciliaria (u hospitalaria) del alumno.

De especial consideración es aquel absentismo escolar reiterado que se produce en la educación escolar obligatoria puesto que una ausencia reiterada atenta al derecho a la educación al impedir un progreso normal del alumno y por tanto el avance en su formación escolar.

El absentismo escolar se empezó a estudiar como problema educacional y social en Europa a partir de la finalización de la Segunda Guerra Mundial cuando las

normas de varios países establecieron la obligatoriedad de la enseñanza hasta una determinada edad, complemento del derecho a la educación.

Así, muchas normas constitucionales recogieron en su articulado el derecho y el deber de la educación de los niños (en España, por ejemplo, el artículo 27 de la Constitución española de 1978), y se regularon las consecuencias legales del no cumplimiento por los padres, los niños y los poderes públicos de dicho deber y de la protección del derecho.

Tras un tiempo, las normas que enraizaron en Europa se trasladaron a otros países, singularmente a América, algunos países del norte de África y los más desarrollados de Asia y Oceanía.

Desde un ámbito legal, el absentismo puede tener consecuencias según quién lo provoca. Así, la desatención por los padres del cumplimiento del deber de matricular y escolarizar a sus hijos en la enseñanza obligatoria puede llevar aparejada la pérdida de la patria potestad; la no atención por las administraciones públicas obligadas a prestar los servicios educativos a todos puede ser exigida ante los tribunales de justicia, y dar lugar a responsabilidad de las autoridades y funcionarios; los niños que, a pesar de los esfuerzos paternos se niegan a acudir a los centros educativos, en muchos países pueden ser compelidos a la asistencia obligatoria por las autoridades.

Desde un punto de vista social, el absentismo escolar representa un grave problema en las sociedades en donde sus niveles son muy altos, dado que repercute en la estructura familiar, dificulta la formación adecuada de los jóvenes, favorece el analfabetismo y el trabajo ilegal de los menores.

Por otro lado, el absentismo suele ser un indicador de diversos y graves problemas que se producen en el entorno familiar, el entorno de iguales o en la Institución escolar.

4.6.2.3 Ambiente físico

Medio ambiente: Se refiere al lugar y a los elementos que rodean al menor. Por ejemplo un niño en el campo tendría dificultades frente a la tecnología avanzada a diferencia de otro que tenga acceso a esta. Sin embargo, esto no quiere decir que uno sea más inteligente que el otro, sino que cada uno desarrollará mejor ciertas habilidades según los hábitos y las prácticas que tenga.

Las características del medio ambiente influyen notoriamente en aprendizaje, ya que si la conocida incapacidad de fijar la atención durante lapsos prolongados, se le agrega un ambiente ruidoso, demasiado amplio y sin límites espaciales, con una mala distribución de los aparatos y elementos, será indudablemente perturbado el proceso perceptivo y la elaboración de respuestas motoras por parte del niño. Un espacio amplio, luminoso, delimitado por paredes junto con aparatos en un buen estado facilita el aprendizaje y son requisitos primarios para este último.

Las correcciones en mal tono, el uso de la ironía, la exigencia exagerada por parte del docente, constituyen el camino más seguro para bloquear y frustrar al niño en su normal desarrollo psicomotor.

4.6.2.4 Condiciones económicas

La deserción escolar es una problemática muy compleja cuyas causas son difíciles de conocer, ya que varían de acuerdo a cada país o región; es el resultado de un proceso en el que intervienen múltiples factores y causas.

La deserción escolar se entiende como: un problema social con incidencia en lo económico y el bienestar de las personas así como asuntos que disciernen del ceno familiar (Salvador Cárdenas, 2007).

En la mayoría de las sociedades, el problema de la deserción escolar se hace evidente, en el porcentaje de alumnos que decide abandonar sus estudios.

Sin embargo por otra parte es importante el papel que juega las instituciones en la vida académica de los alumnos ya que ellos brindarán el apoyo necesario a los estudiantes que realmente deseen lograr un mejor nivel de vida.

Algunas de las principales causas que se señalan como indicadores de la deserción escolar son los factores económicos y sociales.

La serie de carencias económicas, materiales, familiares y afectivas que viven los estudiantes en condiciones de pobreza o extrema pobreza, repercute en términos generales, en una baja calidad de vida y, con respecto de la escuela, los sitúa en desventaja frente a otros sectores sociales a la hora de responder a los requerimientos y demandas de la institución escolar.

Sin duda la situación económica como factor de la deserción escolar, puede verse reflejada en la falta de dinero en el hogar, lo cual conlleva al alumno a trabajar a una edad temprana para ayudar en los gastos familiares.

El autoritarismo docente es otro factor dado, que impide la comunicación con el alumno por falta de flexibilidad y confianza, que combinado con la falta de contenidos actualizados y adecuados, provocan desinterés y bajo rendimiento en el alumno, hasta llegar a la deserción o abandono escolar.

4.6.2.5 Exclusión social

La pobreza, la etnia, la religión, la discapacidad, el sexo o la pertenencia a un grupo minoritario pueden limitar el acceso a la educación o ser causa de marginación dentro del sistema educativo, aunque las consecuencias culturales, sociales y económicas exactas de esos factores varían de una época a otra, de un país a otro y de un lugar a otro.

4.6.2.6 Comunicación

La comunicación es el proceso mediante el cual se transmite información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes. Tradicionalmente, la comunicación se ha definido como "el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales". Todas las formas de comunicación requieren un emisor, un mensaje y un receptor. En el proceso comunicativo, la información es incluida por el emisor en un paquete y canalizada hacia el receptor a través del medio. Una vez recibido, el receptor decodifica el mensaje y proporciona una respuesta.

El funcionamiento de las sociedades humanas es posible gracias a la comunicación. Esta consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos. Desde un punto de vista técnico se entiende por comunicación el hecho que un determinado mensaje originado en el punto A llegue a otro punto determinado B, distante del anterior en el espacio o en el tiempo. La comunicación implica la transmisión de una determinada información.

El instructor, debe recordar que la comunicación oral está integrada por palabras, voz y acción, y su fin es transmitir ideas sentimientos a los participantes. La comunicación es inevitable; no existe posibilidad de no comunicarse. Nuestra sola presencia en el aula, nuestra forma de vestir, de hablar o cualquier otro detalle, comunica a los capacitados algo, y ellos lo perciben y lo interpretan de acuerdo a su marco de referencia.

El instructor, por lo general, invierte mucho tiempo en hablar, mostrar, explicar, escuchar y en general en comunicarse con sus participantes. De tal manera, que si no se expresa y no escucha de manera más efectiva, cualquier estrategia de enseñanza- aprendizaje que utilice, estará condenada al fracaso.

En lo que se refiere a la dinámica del aprendizaje, una de las principales habilidades que el instructor debe desarrollar, es la de comunicarse con efectividad. Ser sensible a los sentimientos de su grupo, empático con sus intereses y temores, atento para solucionar las dudas y sobre todo inspirar confianza para que el grupo pueda plantear todas sus dudas y expectativas y con ello el aprendizaje se dará lo mejor posible.

Elementos del proceso de comunicación

Hablar siempre implica pensar; por eso, el instructor siempre debe:

- ✓ Tener conocimiento sobre el tema.
- ✓ Tener conciencia de lo que se dice

- ✓ Utilizar el lenguaje adecuado
- ✓ Demostrar una personalidad congruente con lo que dice.

Para que la comunicación exista, se necesita otro ingrediente; un receptor.

El grado de éxito que se alcanza al transmitir al oyente sus ideas y sentimientos; es una manera de medir la efectividad de la comunicación oral.

La comunicación tiene que ser bilateral para que sea efectiva. También la retroalimentación es de gran importancia en el funcionamiento de la comunicación y existen elementos psicológicos que ejercen influencia en la interpretación del mensaje, los cuales son:

- ✓ *La percepción:* La forma de percibir un suceso depende en gran medida de las experiencias pasadas, por ello, el hecho de que el instructor hable y destaque un punto en particular en su exposición, no significa necesariamente que el participante lo reciba y lo comprenda; para comprobarlo es necesaria la retroalimentación.
- ✓ *El conocimiento:* El conocimiento del presente, proviene de percepciones pasadas. El instructor buscará ejercer un mayor control sobre el presente del participante más que sobre su pasado, y sin embargo, mientras más enterado esté de los antecedentes y de las experiencias de los participantes, mejor capacitado estará para comunicarse en forma efectiva.
- ✓ *Los sentimientos:* El estado emocional de una persona puede influenciar también su percepción o su pensamiento. El instructor debe tener la suficiente sensibilidad para captar de qué humor está el participante.
- ✓ *La conciencia de posición y estatus:* Cuando las personas establecen comunicación y una de ellas piensa que tiene derecho a una consideración especial, no estando la otra de acuerdo, el proceso de comunicación se ve seriamente afectado.
- ✓ *Los rasgos de personalidad:* El instructor debe estar lo más enterado posible de la personalidad de los participantes para poder comunicarse mejor con ellos.

4.6.2.7 Ambiente familiar

El aprendizaje social, se enfoca a determinar en qué medida aprenden los individuos no solo de la experiencia directa sino también de observar lo que les ocurre a otros, tiene como máximo exponente a Albert Bandura, quien postula una teoría general del aprendizaje por observación que se ha extendido gradualmente hasta cubrir la adquisición y la ejecución de diversas habilidades, estrategias y comportamientos; Precedido por Julian Rotter, quien trabaja en las expectativas, valor de reforzamiento, grado del objetivo mínimo y situación psicológica entre otros. También existen otros autores como Albert Ellis, con su modelo racional emotivo, subrayando las variables cognoscitivas y el manejo correcto de pensamiento para conducir el control emocional. Aparece Walter Mischel con su estudio de las variables que determinan las conductas de los organismos y cuyo enfoque es interaccionista.

Por último encontramos a Mineka, quien demuestra a través de un experimento con monos el efecto del aprendizaje observacional.

Estos autores, han demostrado a través por medio de sus teorías y experimentos que gran parte del aprendizaje de los organismos se adquiere en el medio social. Observando a los otros, los sujetos aprenden conocimientos, reglas, habilidades, estrategias entre otras. Con base en ello, se comporta de acuerdo los pros y los contras que puede traer comportarse de esa manera.

La teoría cognoscitiva social de Bandura ofrece estimulantes posibilidades de aplicación en las áreas de aprendizaje, la motivación y la autorregulación, y ha sido probada en diversos contextos y aplicada a las habilidades cognoscitivas, sociales, motoras, para la salud, educativa, y autorreguladoras, puesto que la gente aprende mediante la observación de modelos.

El aprendizaje social es la forma en que los individuos adquieren conocimientos a través de la socialización e interacción con el medio, donde el sujeto modifica su conducta por observación y modelamiento.

El aprendizaje por observación influye en los integrantes de una sociedad, y estas a su vez intervienen en la misma, en el momento que empieza a trabajar su autorregulación, incidiendo en la selección de un modelo prosocial o modelo desviado.

Las personas aprenden a partir de las diferentes situaciones que se le presentan a lo largo de su vida, creando así, una expectativa con las circunstancias similares que le ocurren. Para la realización de las acciones enfocadas a un objetivo, tienen en cuenta el premio que actúa como reforzador.

El ser humano busca el correcto uso de los modelos cognoscitivos con el fin de obtener un control de los estados afectivos y reestructurar los conocimientos e interpretaciones.

En la sociedad se observa amplias diferencias entre las conductas asumidas por las personas, debido a que cada individuo tiene diversas variables que influyen constantemente para determinar la conducta.

Todo esto interfiere en como haya sido el ambiente familiar que cada individuo tenga será como podrá o no adquirir competencias debido a la influencia social que esta tendrá para su proceso de adquisición de competencias.

4.6.2.8 Habilidades para transmitir conocimientos

El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra: está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos.

Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad.

La educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás. Ésta no siempre se da en el aula.

- Existen tres tipos de educación: la formal, la no formal y la informal. La educación formal hace referencia a los ámbitos de las escuelas, institutos, universidades, módulos; mientras que la no formal se refiere a los cursos, academias, etc. y la educación informal es aquella que abarca la formal y no formal, pues es la educación que se adquiere a lo largo de la vida.
- Métodos y técnicas de enseñanza: constituyen recursos necesarios de la enseñanza; son los vehículos de realización ordenada, metódica y adecuada de la misma. Los métodos y técnicas tienen por objeto hacer más eficiente la dirección del aprendizaje. Gracias a ellos, pueden ser elaborados los conocimientos, adquiridas las habilidades e incorporados con menor esfuerzo los ideales y actitudes que la escuela pretende proporcionar a su alumno.
- Método: es el planeamiento general de la acción de acuerdo con un criterio determinado y teniendo en vista determinadas metas.
- Técnica de enseñanza: tiene un significado que se refiere a la manera de utilizar los recursos didácticos para una efectivización del aprendizaje en el educando. Conviene al modo de actuar, objetivamente, para alcanzar una meta.
- Método de enseñanza: es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos. El método es quien da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje y como principal ni en lo que atañe a la presentación de la materia y a la elaboración de la misma.
- Método didáctico: es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación y competente rectificación del aprendizaje.
- Los métodos, de un modo general y según la naturaleza de los fines que procuran alcanzar, pueden ser agrupados en tres tipos:
- Métodos de Investigación: Son métodos que buscan acrecentar o profundizar nuestros conocimientos.

- **Métodos de Organización:** Trabajan sobre hechos conocidos y procuran ordenar y disciplinar esfuerzos para que hay eficiencia en lo que se desea realizar.
- **Métodos de Transmisión:** Destinados a transmitir conocimientos, actitudes o ideales también reciben el nombre de métodos de enseñanza, son los intermediarios entre el profesor y el alumno en la acción educativa que se ejerce sobre éste último.
- Los métodos en cuanto a la relación entre el profesor y el alumno.
- **Método Individual:** Es el destinado a la educación de un solo alumno. Es recomendable en alumnos que por algún motivo se hayan atrasado en sus clases.
- **Método Recíproco:** Se llama así al método en virtud del cual el profesor encamina a sus alumnos para que enseñen a sus condiscípulos.
- **Método Colectivo:** El método es colectivo cuando tenemos un profesor para muchos alumnos. Este método no sólo es más económico, sino también más democrático.

4.6.2.9 Habilidades tecnológicas

La actual Sociedad de la Información, caracterizada por el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural exige de todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la Ciencia y la nueva "economía global".

El impacto que conlleva el nuevo marco globalizado del mundo actual y sus omnipresentes, imprescindibles y poderosas herramientas TIC, está induciendo una profunda revolución en todos los ámbitos sociales que afecta también, y muy especialmente, al mundo educativo. Estamos ante una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal de alcance universal e informa de "todo", que proporciona medios para viajar con rapidez a cualquier lugar e instrumentos tecnificados para realizar nuestros trabajos, y que presenta nuevos valores y

normas de comportamiento. Obviamente todo ello tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo.

Ante la efervescente y cambiante sociedad actual, las necesidades de formación de los ciudadanos se prolongan más allá de los primeros estudios profesionalizadores y se extienden a lo largo de toda su vida. La formación continua resulta cada vez más imprescindible, tanto por las exigencias derivadas de los cambios en los entornos laborales como también para hacer frente a los cambios que se producen en los propios entornos domésticos y de ocio.

Crece la importancia de la educación informal a través de los medios de comunicación social y muy especialmente Internet. Aunque los conocimientos adquiridos ocasionalmente a través de estos medios muchas veces resultan desestructurados y poco precisos, la cantidad de tiempo que las personas les dedican y las infinitas posibilidades de acceso a atractivas informaciones multimedia que proporcionan (periódicos y revistas, películas, programas TV, informativos de actualidad, reportajes, todo tipo de páginas web, juegos...) hacen de ellos una de las principales fuentes de información y formación de los ciudadanos.

Todo se revisa, todo cambia: los objetivos y los programas de las instituciones formativas (que entre otras cosas incluye la alfabetización digital), las infraestructuras físicas y tecnológicas, la organización y gestión de los centros, los materiales formativos y las metodologías que se utilizan. Se va perfilando un nuevo modelo de escuela y de instituciones formativas en general.

Aparecen nuevos entornos formativos en el ciberespacio, que liberan a los estudiantes y profesores de las exigencias de coincidencia en el tiempo y en el espacio, y facilitan así el acceso a la formación en cualquier circunstancia a lo largo de toda la vida. Los nuevos sistemas de formación on-line (aprovechando los recursos informáticos y el ciberespacio) mejoran con mucho las prestaciones de la enseñanza a distancia tradicional, que solamente disponía del correo, el teléfono y

la radiotelevisión como canales de comunicación y difusión de los recursos didácticos audiovisuales y en papel.

Y por supuesto todo ello exige nuevas competencias profesionales para los formadores.

4.6.2.10 Habilidades interpersonales

Aprender a Conocer: los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollen deben permitirle a los alumnos avanzar progresivamente en relación con su desarrollo personal en las siguientes dimensiones:

- Incrementar su saber e ir descubriendo y comprendiendo la variedad y complejidad del mundo que los rodea.
- Despertar la curiosidad intelectual.
- Estimular el sentido crítico.
- Adquirir una mayor y progresiva autonomía.

Las Habilidades Sociales (H.S) han sido tratadas por numerosos autores en diferentes escuelas, uno de los máximos exponentes es Solter, reconocido como padre de la terapia de conducta, quién en 1949 introdujo en término basado en la necesidad de aumentar la expresividad de los individuos, algunas de las sugerencias son utilizadas en la actualidad. Desde esa fecha a la actualidad han surgido disímiles criterios que distan más o menos del primero, sin embargo se mantiene la esencia donde se encuentran exponentes como Wolpe (1958), Alberti & Emmens (1978), Linehan (1984), Phillips (1985), Curran (1985), Argyle & Kedon (1987) y finalmente Caballo quién en 1987 emite un criterio con el cual la mayor parte de los investigadores trabajan en la actualidad el tema. Los trabajos se basan en la realización de un Entrenamiento en Habilidades Sociales (E.H.S) el cual está matizado por un conjunto de técnicas que ayudan a desarrollar el o momentos/déficit de H.S en áreas y específicos de la vida de un individuo, o problemática que se desencadena a raíz del intercambio social, sin embargo no existe referencia que permita valorar elementos internos o externos que actúen como determinantes en la formación de habilidades sociales.

En un entrenamiento en habilidades sociales realizado por Martínez Negreira & Sanz Martínez (2001) en la ciudad de Santiago de Cuba a un grupo de jóvenes se pudo apreciar que existían elementos que entorpecían o facilitaban el desarrollo de habilidades tan necesarias para un exitoso desempeño en la sociedad actual, donde las exigencias de hoy son superiores a las de ayer e inferiores a las de mañana. Por ello este trabajo pretende valorar elementos que actúan como determinantes del desarrollo exitoso o no de habilidades sociales (autoestima, Asertividad, proceso de socialización).

4.6.2.11 Habilidades sociales.

Cuando se habla de habilidades decimos que una persona es capaz de ejecutar una conducta; si hablamos de habilidades sociales decimos que la persona es capaz de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables, entiéndase favorable como contrario de destrucción o aniquilación. El término habilidad puede entenderse como destreza, diplomacias, capacidad, competencia, aptitud. Su relación conjunta con el término social nos revela una impronta de acciones de uno con los demás y de los demás para con uno (intercambio).

La capacidad de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables (habilidades sociales) entraña una serie de factores, se refiere a la capacidad de ejecutar la conducta, la conducta en sí, el resultado y lo favorable de ésta. La capacidad de ejecutar la conducta supone la posibilidad de realizar una acción, esta acción; que se revierte en la posibilidad de construir hechos se traduce en la persona en lo que constantemente llamamos actos. De alguna manera ello implica y considera ser humano como generador de actos propios o una voluntad de acciones. La acción de la persona se determina en una o varias conductas interpersonales relacionadas entre sí (intercambio), siendo la conducta empleada un medio para alcanzar una meta que intenta resolver el conflicto entre el yo y la circunstancias o viceversa. Si el resultado o la consecuencia de la conducta obtenida la conformidad del yo y de la circunstancia, entonces se ha resuelto favorablemente el conflicto. La habilidad social debe considerarse dentro de un marco determinado, esto se debe a las marcadas diferencias que establece cada

país, donde existen sistemas de comunicación distintivos, que van a tipificar la cultura: los hábitos, costumbres y la propia idiosincrasia crea con el pasar de los años, e influenciados por las situaciones externas.

Para abordar el constructo habilidad social es muy importante tener en cuenta la definición de interacción social; la diferencia entre intercambio e interacción estriba en que el primero se refiere a un trueque entre objetos y personas mientras que en segundo se refiere a un acción mutua o de reciprocidad, dicho de otro modo, la acción se desarrolla entre varias personas, lo cual da la posibilidad de una retroalimentación, así la noción de habilidad social entra en el ámbito de lo recíproco y en el continuo de la acción del uno sobre el otro y de este sobre aquel. La interacción fundamenta la respuesta del otro en una combinación de la acción iniciada; de manera que la habilidad social no termina sin la acción del otro, es decir, la habilidad social supone beneficios para ambos implicados.

El contacto humano, fundamento de las relaciones de intercambio, se produce en un indeterminado caudal de consecuencias de uno para con el otro y viceversa, por lo que existe todo el tiempo (en el momento del intercambio) una constante ida y vuelta. Sin lugar a dudas si cada ida o cada vuelta fuera distinta completamente a una experiencia anterior entonces las posibilidades de efectos negativos fuera mayor, por lo que se correría el riesgo de no encontrar patrones de conducta mas o menos parecidos que posibilitara la experiencia positiva y disminución del temor al intercambio. Sin embargo existe un código de intercambio que al igual que el lenguaje, con la utilización de signos, le es posible ejecutar infinidad de expresiones en múltiples ocasiones de la vida. La relación de intercambio no sólo se produce favorablemente, sino que existe un número muy inferior al intercambio favorable, de conductas de intercambio desfavorables. Así, la habilidad social puede definirse en virtud del afrontamiento de intercambios desfavorables, de ahí que establecer el contacto sea muy importante, pero en algunos casos es imprescindible saber descontactar.

Es importante señalar que las sociedades de hoy en día no se basan en principios simples para ser interpretadas, por lo que estos patrones que hoy facilitan la interpretación mañana pudieran no facilitarlo, además el hombre todo el tiempo está inmerso en un proceso de adaptarse-desadaptarse-readaptarse continuamente. Precisamente por ser capaz de adaptarse y readaptarse pudiéramos decir que posea una habilidad. Las habilidades sociales reciben hoy una importancia capital, debido a las exigencias sociales y la complejidad en que se desenvuelven los seres humanos. Así mismo, los contactos que realizan las personas no son del todo significativa como la frecuencia de contactos trascendentales en la vida de una persona y lo que resulta claro es que la habilidad social está referida al resultado de su empleo más que al factor que la provoca.

El uso del término habilidades significa que la conducta interpersonal consiste en un conjunto de capacidades de actuaciones aprendidas. Mientras que en desarrollo personal podríamos verlo como una capacidad inherente para actuar de forma afectiva, conductualmente pudiera verlo como una capacidad específica. La posibilidad de utilización de cualquiera, en cualquier situación que pudiera ser crítica, por lo que ocurriría bajo tensión, está determinado por factores ambientales, de la persona y la interacción entre ambos, por lo tanto una adecuada conceptualización de la conducta socialmente habilidosa implica la interacción de varios factores a la vez (lo personal, lo situacional y la conducta que emerge).

Pudiéramos decir que una conducta socialmente habilidosa o habilidades sociales es una capacidad inherente al hombre donde ejecuta una conducta social de intercambio con resultados favorables para ambos implicados.

Los factores antes mencionados permiten o no la formación de competencias a nivel profesional, y esto determina si las personas pueden o no interiorizar y exteriorizar las competencias adquiridas a lo largo de su vida y formación académica.

4.7 EFECTOS DE LA FORMACION DE COMPETENCIAS

Los efectos de la formación de competencias pueden ser positivos o negativos. Aquí se hablará de los positivos pues son el resultado de la combinación de múltiples factores que permiten un desarrollo adecuado:

4.7.1 Autoestima adecuada

Una persona con una buena autoestima no se compara, no envidia, no se justifica por todo lo que hace y no necesita competir con nadie más, pues es una persona segura de sí misma, de sus decisiones y lo cual da como resultado un excelente trabajador, subalterno y/o compañero de trabajo.

4.7.2 Actitud positiva

Si se desarrollan las competencias adecuadamente, se puede tener una actitud positiva ante cualquier situación de la vida personal y laboral; es decir ver negativa o positivamente una situación depende de la actitud que se halla formado, a su vez se puede decir que, también la actitud puede determinar aspectos como la capacidad de aprendizaje así como la adaptación al cambio.

4.7.3 Asertividad

La asertividad es una cualidad que debemos tener todos los seres humanos. Ser asertivo es: actuar y decir lo que se piensa, en el momento y lugar adecuados, con franqueza y sinceridad, esto contribuye a evitar conflictos ya sean de tipo personal y/o laboral. Una persona asertiva resuelve los conflictos y sabe actuar de la mejor manera en cualquier situación que se presente.

4.7.4 Seguridad en sí mismo

Cuando hemos aprendido adecuadamente y contamos con las competencias idóneas que un puesto de trabajo requiere, nos inunda una sensación de seguridad en sí mismos, lo cual conlleva a un desempeño positivo en nuestro quehacer personal y/o laboral.

4.7.5 Éxito en el área laboral

El éxito laboral no es más que el reflejo de la puesta en marcha del aprendizaje y la formación de una serie de competencias que contribuyen a su vez a un

desempeño adecuado y por ende nos encaminan a los ascensos y promociones internas dentro de una empresa.

4.8 CAUSAS QUE DETERMINAN LA FORMACION DE COMPETENCIAS

La aparición del modelo de la competencia no representa un cambio que parta directamente del contenido del trabajo o de las modificaciones en el contenido de las actividades. Por ejemplo: las innovaciones tecnológicas no influyen directamente en la emergencia de este modelo.

El modelo de la competencia nace de un cambio profundo en las organizaciones del trabajo y en las relaciones sociales en el seno de las empresas.

Tiene efectos importantes sobre los contenidos profesionales, pero estos efectos son indirectos. Este cambio es fácil de formular, pero difícil de realizar: consiste en la superación de las organizaciones prescritas del trabajo. Significa el abandonar la prescripción de las operaciones de trabajo, de la manera de trabajar. La prescripción no desaparece de las organizaciones. Pero en vez de alcanzar al contenido del trabajo, lo hace a las misiones y a los objetivos que le son dados a los equipos de asalariados y que ellos deben asumir.

4.9 CONSECUENCIAS QUE DERIVAN DE LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS

Durante todo el proceso de formación de competencias los alumnos y los docentes se encuentran tanto con facilidades como adversidades en el ámbito académico, social, familiar, personal e incluso laboral todo esto permite que finalmente se formen o no competencias, tenemos por tanto consecuencias positivas y negativas derivadas de este proceso.

CONSECUENCIAS POSITIVAS	CONSECUENCIAS NEGATIVAS
Satisfacción personal	Insatisfacción personal
Éxito Laboral	Fracaso laboral
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional
Empleo Satisfactorio y digno	Desempleo
Situación económica estable	Dificultades económicas
Vida saludable	Enfermedades producidas por estrés e insatisfacción

V. METODOLOGIA

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN A REALIZAR

La investigación que se realizó fue de tipo diagnóstica-sistemática, ya que se investigó la situación que se vive en la Facultad de Ciencias y Humanidades en cuanto a la formación de competencias en los estudiantes de 4º y 5º año de Licenciatura en psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza. Posteriormente esa información se sistematizó y finalmente se realizó un diagnóstico de la investigación.

5.2 SUJETOS QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN

Para esta investigación participaron 100 personas, entre ellos 75 estudiantes, 25 de cuarto y quinto año de Licenciatura en Psicología, 25 de Licenciatura en Periodismo y 25 de Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, de los cuales 41 fueron del sexo femenino y 34 del sexo masculino; las edades oscilan entre los 20 años y 46 años en adelante.

Asimismo participaron 25 docentes también de la Facultad de Ciencias y Humanidades, 9 de Licenciatura en Psicología de los cuales 2 eran mujeres y 7 hombres, además 8 docentes de Licenciatura en Periodismo 3 de las cuales eran mujeres y 5 hombres, y finalmente 8 docentes de Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza, de estos 1 mujer y 7 hombres, las edades oscilaban entre 23 y 55 años.

5.3 DATOS DE LA INSTITUCION

La investigación se realizó en las instalaciones de la Universidad de El Salvador, específicamente en La Facultad de Ciencias y Humanidades, en los departamentos de Psicología, Periodismo e Idioma Inglés Opción Enseñanza.

5.4 MÉTODOS A EMPLEAR

Los métodos que se utilizaron para llevar a cabo la investigación fueron:

5.4.1 La Entrevista Estructurada con Respuestas Abiertas

A partir de la cual se estructuró una serie de preguntas previamente elaboradas con la finalidad de impedir los sesgos y de dar mayor libertad a los entrevistados de responder, permitiendo el enriquecimiento de la investigación.

5.4.2 El Método de la observación estructurada

Con el objetivo de sistematizar de manera objetiva y con mayor precisión los datos que se obtuvieron.

5.5 TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN

5.5.1 Entrevista dirigida

Se utilizó ésta técnica, con la finalidad de poder tener un contacto más directo con cada una de las personas entrevistadas y tener la oportunidad de aclarar o indagar en aquellas situaciones que generen duda o que sean poco claras tanto para el entrevistado como para el entrevistador.

5.5.2 Observación dirigida

Se utilizó esta técnica con la finalidad de observar y registrar los comportamientos, y/o características y condiciones ambientales en las que se imparten clases.

5.6 INSTRUMENTOS A APLICAR

5.6.1 Guía de entrevista dirigida a estudiantes y docentes.

Para recopilar la información se debió hacer uso de una guía de entrevista estructurada y con respuestas abiertas, la cual consta de tres apartados:

En el primero se planteó el objetivo de la entrevista el cual fue: Conocer el proceso de formación de competencias y sus efectos en el perfil profesional de los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y de Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

Como segundo apartado se propusieron: los datos generales que contemplan: la fecha, la edad, el sexo, la carrera que estudia, el nivel académico y la entrevistadora.

El último apartado contenía una serie de interrogantes referidas a la formación de competencias. Entre ellas cuatro preguntas de opción múltiple y otras cuatro abiertas. Dichas interrogantes estaban enfocadas a conocer el proceso de formación de competencias y los efectos en el perfil profesional de los estudiantes.

1.6.2 Guía de observación

La guía observación que se utilizó consta de tres apartados, los cuales son:

En el primer apartado se plantea el objetivo del instrumento: Realizar una observación a las condiciones psicológicas, sociales y ambientales en las que se lleva a cabo el proceso de formación de competencias en los estudiantes de cuarto y quinto año de las de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

En el segundo apartado se encuentran datos generales como lo son la fecha, carrera, el nivel académico y la observadora.

El tercer apartado comprende los aspectos a observar, los cuales son: las condiciones físicas del lugar donde se imparten las clases, los recursos materiales necesarios presentes en el momento y lugar donde se imparten las clases,

habilidades de comunicación, normas de cortesía y la presentación personal por parte del docente.

5.7 RECURSOS

5.7.1 Humanos:

En la investigación participaron 25 docentes, 75 estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura de Idioma inglés opción enseñanza, el equipo investigador, el asesor de la investigación, el coordinador general y el coordinador adjunto del proceso de grado.

5.7.2 Materiales:

Hojas de papel bond, lapiceros, guías de observación, guías de entrevista, computadoras, impresoras, lápiz, libros, folletos, cuadernos, libretas de apuntes, entre otros.

5.7.3 Económicos:

CONCEPTO	MONTO
Pasajes	\$160.00
Comida	\$350.00
Copias	\$ 50.00
Impresiones	\$100.00
Anillado/empastado	\$ 45.00
TOTAL	

5.8 PROCEDIMIENTO

- Elaboración del anteproyecto.
- Presentación del anteproyecto.
- Aprobación del anteproyecto por el asesor y el coordinador del proceso de grado.
- Recopilación de información para marco teórico.
- Estructuración de marco teórico.
- Elaboración de instrumentos para realizar una prueba piloto.
- Revisión y aprobación de instrumentos para prueba piloto.
- Selección de la muestra por criterios.
- Aplicación de instrumentos de prueba piloto
- Análisis de información recopilada en la prueba piloto
- Modificación de los instrumentos de la prueba piloto.
- Revisión y aprobación de instrumentos.
- Aplicación de instrumentos en las diferentes carreras.
- Análisis e interpretación de resultados mediante el estadístico simple.
- Presentación de informe diagnóstico de la investigación.
- Finalización de la investigación.
- Diseño de plan para el fortalecimiento de las competencias.
- Entrega del trabajo final.
- Aprobación del trabajo final.
- Defensa del trabajo de grado.

5.9 ACTIVIDADES (Ver Cronograma Adjunto)

ACTIVIDADES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
Elaboración del anteproyecto						
Presentación del anteproyecto						
Aprobación del anteproyecto por el asesor y el coordinador del proceso de grado.						
Recopilación de información para construcción de marco teórico.						
Construcción del marco teórico.						
Elaboración de instrumentos para realizar una prueba piloto.						
Revisión y aprobación de instrumentos para prueba piloto.						
Selección de la muestra por criterios						
Aplicación de instrumentos para prueba piloto.						
Análisis de información recopilada en la prueba piloto.						

Modificación de los instrumentos de la prueba piloto.						
Revisión y aprobación de instrumentos.						
Aplicación de instrumentos.						
Análisis e interpretación de resultados mediante el estadístico simple.						
Presentación de informe diagnóstico de la investigación.						
Finalización de la investigación						
Diseño de plan para el fortalecimiento de las competencias						
Entrega del trabajo final						
Aprobación del trabajo final						
Defensa del trabajo de grado						

VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Con los datos obtenidos en el proceso de recopilación de información teórica y por medio de las entrevistas llevadas a cabo, resulta importante que la analicemos tanto de manera cuantitativa mediante el estadístico simple (%) como cualitativa pues no son datos fríos sino que enriquecen la investigación, brindándonos elementos que resultan positivos y otros que no lo son pero que aportan, para la elaboración de una propuesta de intervención psicológica dentro de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

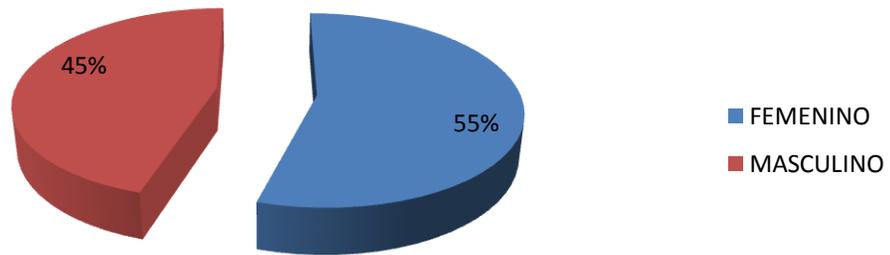
Por cuestiones metodológicas y de un mayor aprendizaje se harán dos tipos de análisis para estudiantes y docentes, luego se hará un análisis general que permitirá contrastar la información brindada tanto por el sector estudiantil como por el sector docente.

6.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE ESTUDIANTES

DATOS GENERALES

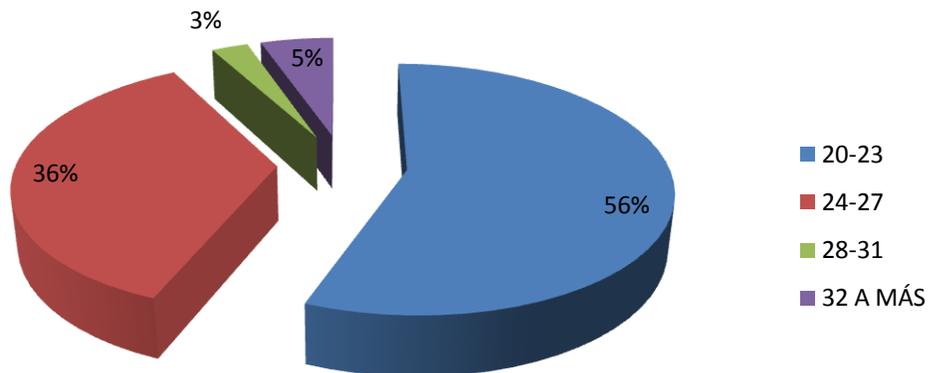
CARRERA	SEXO		RANGO POR EDAD																Total		
			20-23				24-27				28-31				32 a más						
	Cuarto		Quinto		Cuarto		Quinto		Cuarto		Quinto		Cuarto		Quinto		Cuarto			Quinto	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M
Idiomas	10	5	3	7	9	2	1	3	1	2	2	3						1		1	25
Psicología	8	4	10	3	4	1	4	2	2	3	6	1	1					1			25
Periodismo	3	7	7	8	2	5	3	6	1	1	3	2						1			25
Total	21	16	20	18	15	8	8	11	4	6	11	6		0	1	0		2	0		
Total por sexo	41 F		34 M		23 F		19 M		15 F		12 M		2 F		0 M		1 F		3 M		
Total Gral.	75				42				27				2				4				75

SEXO



La mayor parte de los estudiantes entrevistados pertenecen al sexo femenino (55%) y el 45% restante pertenecen al sexo masculino.

EDADES



De los estudiantes entrevistados, el 56% se encuentran en edades entre los 20 a los 23 años, el 36% entre los 24 a 27 años, el 5% en edades entre los 32 a los 46 años y el 3% restante sus edades oscilan entre los 28 a 31.

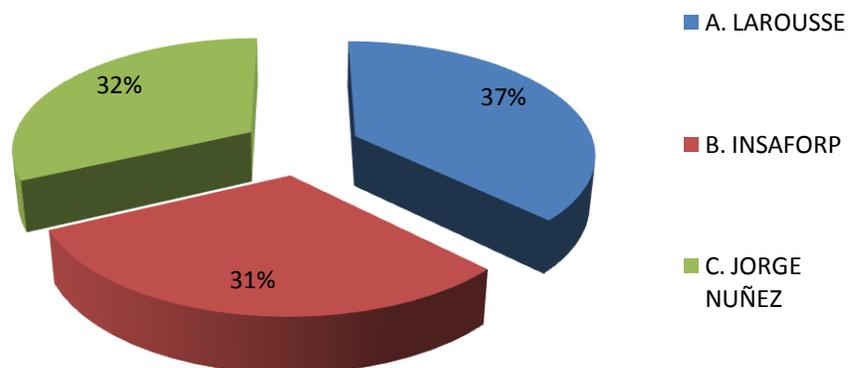
PREGUNTA N° 1

De las siguientes definiciones ¿Cuál considera que es la que mejor describe una competencia?

DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS

DEFINICIÓN	Nº DE ESTUDIANTES	%
A. Larousse	28	37%
B. INSAFORP	23	31%
C. Jorge Núñez	24	32%
TOTAL	75	100%

DEFINICIÓN



La mayoría de los estudiantes entrevistados (37%) consideran que la definición más acertada para describir lo que es una competencia es la definición A brindada por el diccionario Larousse, la cual menciona que: “Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne a 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”.

Mientras que un 32% de los estudiantes consideran que la definición que mejor describe las competencias es la brindada por Jorge Núñez (C) en la que manifiesta que las competencias son: “El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes cuya aplicación al trabajo se traduce en un desempeño superior que contribuye a los objetivos claves de una empresa”.

Por último el 31% restante menciona que es la definición brindada por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), la que manifiesta que las competencias son: “El conjunto de atributos de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estos atributos se expresan mediante la habilidad física o manual, intelectual o mental y social o interpersonal, es decir que son expresadas en el hacer, el saber y el saber hacer”. Esta para algunos autores es considerada la más actual y vigente, ya que incluye todos los elementos necesarios para definir ampliamente una competencia.

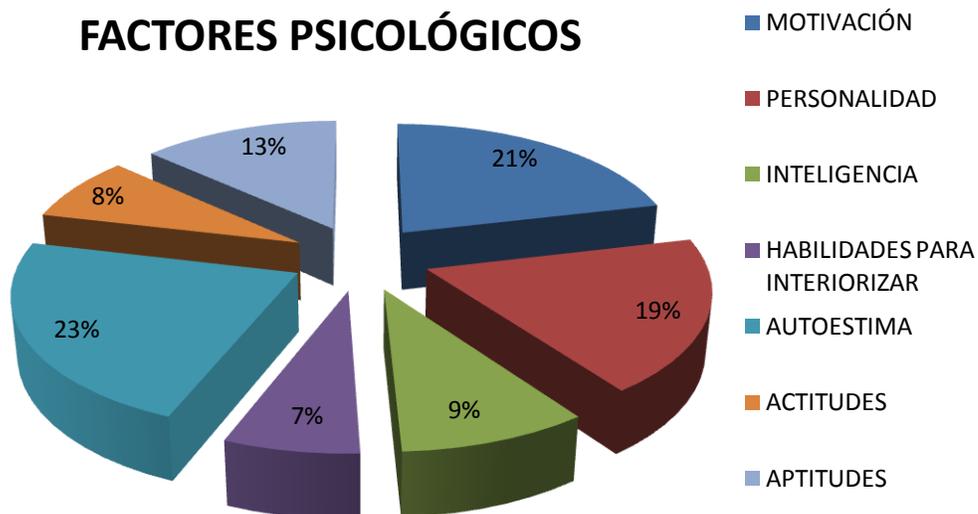
PREGUNTA Nº 2

De los siguientes factores psicológicos, enumere en orden de importancia según su criterio, los que posibilitan la adquisición de conocimientos.

FACTORES PSICOLÓGICOS

FACTORES PSICOLÓGICOS	ORDEN DE IMPORTANCIA							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
Motivación	16	15	13	9	12	8	2	75
Personalidad	14	8	22	9	10	7	5	75
Inteligencia	7	13	7	21	9	9	9	75
Habilidades para interiorizar conocimientos	5	7	4	2	13	17	27	75
Autoestima	17	8	8	12	6	15	9	75
Actitudes	6	12	9	14	11	9	14	75
Aptitudes	10	12	12	7	14	11	9	75
TOTAL	75	75	75	75	75	75	75	

FACTORES PSICOLÓGICOS



La mayor parte de los estudiantes entrevistados (23%) consideran que la autoestima es el factor psicológico más importante en la formación de competencias, seguido de la motivación (21%) y la personalidad (19%). Hay otros factores que según los estudiantes son menos determinantes pero a su vez son parte de la formación de competencias; estos son: las aptitudes (13%), la inteligencia (9%), las actitudes (8%) y por último las habilidades de cada uno para interiorizar los conocimientos.

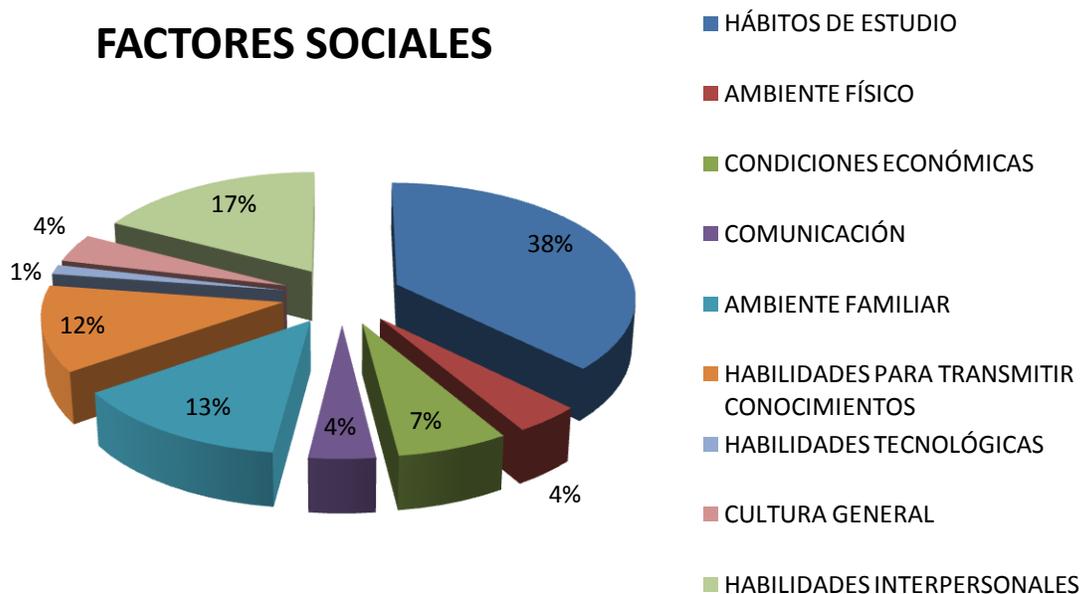
PREGUNTA Nº 3

De los siguientes factores sociales, enumere en orden de importancia según su criterio los que posibilitan la adquisición de conocimientos.

FACTORES SOCIALES

FACTORES SOCIALES	ORDEN DE IMPORTANCIA									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Hábitos de estudio	28	12	6	11	5	6	3	2	2	75
Ambiente físico	3	5	10	5	11	9	12	11	9	75
Condiciones económicas	5	7	4	7	6	8	7	15	16	75
Comunicación	3	10	9	13	13	11	7	7	2	75
Ambiente familiar	10	10	14	3	8	6	12	8	4	75
Habilidades para transmitir conocimientos	9	7	7	12	9	10	15	2	4	75
Habilidades tecnológicas	1	4	6	5	14	8	8	19	10	75
Cultura general	3	7	8	8	3	12	6	7	21	75
Habilidades interpersonales	13	13	11	11	6	5	6	4	6	75
TOTAL	75	75	75	75	75	75	75	75	75	

FACTORES SOCIALES



Un 38% de los estudiantes manifiesta que el factor más determinante en la formación de competencias son los hábitos de estudio, quedando en segundo lugar las habilidades interpersonales (17%), en tercer lugar el ambiente familiar (13%), en cuarto lugar las habilidades de los docentes para transmitir los conocimientos (12%), en quinto lugar las condiciones económicas (7%), en sexto lugar se encuentran el ambiente físico, la comunicación y la cultura general (4%); quedando en último lugar las habilidades tecnológicas.

PREGUNTA Nº 4

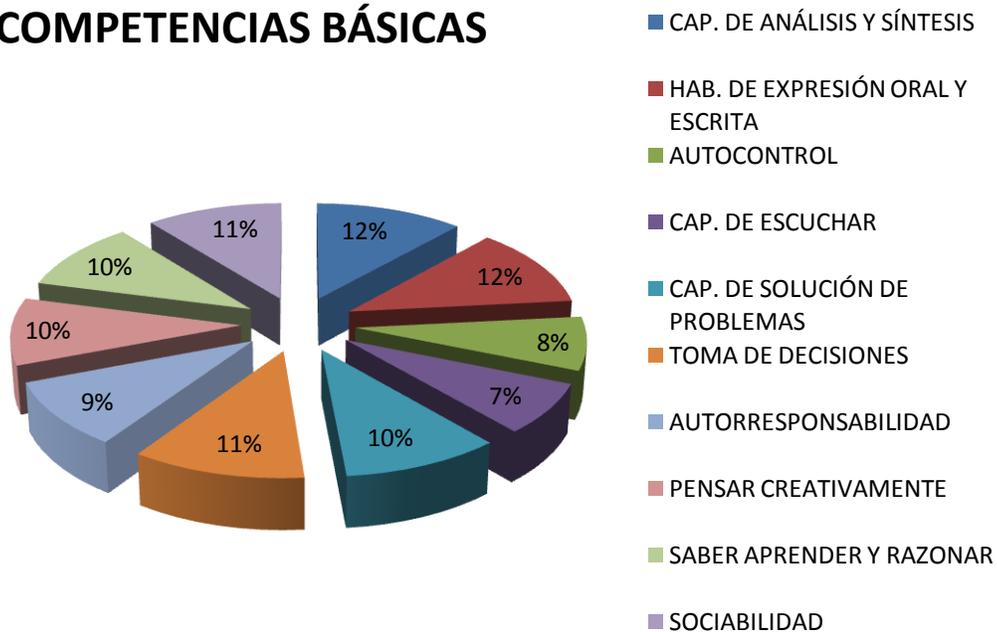
Marque las competencias que considera que ha adquirido a través de los años que se ha formado como profesional.

COMPETENCIAS BÁSICAS

Se graficó la frecuencia por elección en cuanto a si poseen o no dicha competencia mencionada

COMPETENCIAS BÁSICAS	Nº DE ESTUDIANTES
Capacidad de análisis y síntesis	63
Habilidad de expresión oral y escrita	63
Autocontrol	42
Capacidad de escuchar	40
Capacidad de solución de problemas	54
Toma de decisiones	59
Autorresponsabilidad	52
Pensar creativamente	53
Saber aprender y razonar	55
Sociabilidad	58

COMPETENCIAS BÁSICAS



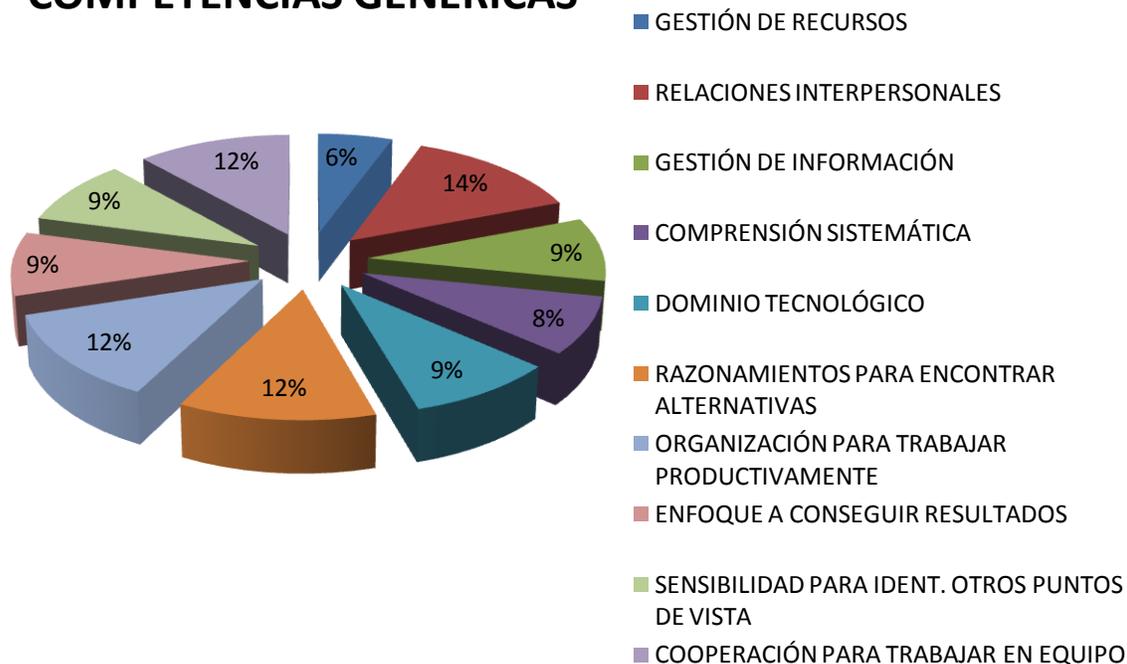
La mayor parte de los entrevistados mencionan que dentro de las competencias básicas adquiridas en la formación académica de su carrera, las más importantes son: la capacidad de análisis y síntesis (12%) y la habilidad de expresión oral y escrita (12%) siguiéndole la toma de decisiones (11%) y la sociabilidad (11%); quedando en tercer lugar la capacidad de solución de problemas (10%), el pensar creativamente (10%) y el saber aprender y razonar (10%). En cuarto lugar se encuentra la autorresponsabilidad (9%); luego aparece el autocontrol (8%) y en último lugar la capacidad de escuchar (7%).

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Se graficó la frecuencia por elección en cuanto a si poseen o no dicha competencia mencionada

COMPETENCIAS GENÉRICAS	Nº DE ESTUDIANTES
Gestión de recursos	27
Relaciones interpersonales	65
Gestión de información	43
Comprensión sistemática	39
Dominio tecnológico	44
Razonamientos para encontrar alternativas	58
Organización para trabajar productivamente	60
Enfoque a conseguir resultados	43
Sensibilidad para identificar otros puntos de vista	44
Cooperación para trabajar en equipo	56

COMPETENCIAS GENÉRICAS



Dentro de las competencias genéricas, los estudiantes manifiestan que la competencia más predominante son las relaciones interpersonales (14%), luego los razonamientos para encontrar alternativas (12%), la organización para trabajar productivamente (12%) y la cooperación para trabajar en equipo (12%); en tercer lugar se encuentran la gestión de información (9%), la sensibilidad para identificar otros puntos de vista (9%), el enfoque a conseguir resultados (9%) y el dominio tecnológico. En cuarto lugar se habla de la comprensión sistemática (8%) y en quinto y último lugar se encuentra la gestión de recursos (6%).

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

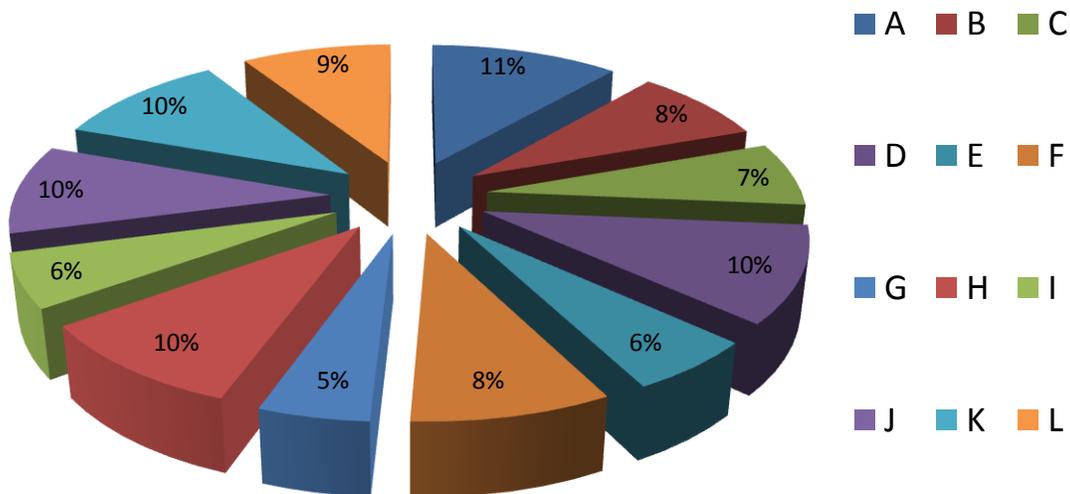
Se graficó la frecuencia por elección en cuanto a: si poseen o no dicha competencia mencionada

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Nº DE EST.
A. Capacidad de comunicación, diálogo y relaciones interpersonales satisfactorias.	63
B. Capacidad de comprender y analizar los cambios sociales a nivel nacional e internacional.	45
C. Goce de estabilidad emocional para atender situaciones perturbadoras o excepcionales de la salud mental.	38
D. Crítico y propositivo ante las situaciones problemáticas individuales, grupales y sociales.	57
E. Capacidad de investigar científicamente problemas del ámbito de la información y comunicación social.	31
F. Integración de conocimientos y procesos para explicar un fenómeno dado o resolver un problema que se presente en su campo laboral.	47
G. Innovador de los conceptos, métodos y técnicas psicológicas que le permiten ejercer con eficiencia profesional.	26
H. Tener sensibilidad social en el desarrollo de la práctica profesional.	53
I. Capacidad para investigar los problemas psicológicos, causas y efectos y las formas de tratamiento apropiadas.	32
J. Sentido de cooperación y solidaridad con las personas en instancias que requieren sus servicios profesionales.	53
K. Ética profesional y moralidad notoria de ejemplo para los que solicitan sus servicios y para la sociedad.	58

L. Capacidad de manejar las cuatro habilidades comunicativas de la lengua estudiada (comprensión oral y escrita, expresión oral y escrita).

50

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS



De los estudiantes entrevistados el 11% coinciden en que la competencia específica que más fomentada se encuentra es la capacidad de comunicación, diálogo y relaciones interpersonales satisfactorias; mientras que otros consideran que es la ética profesional y de moralidad notoria (10%), la capacidad de ser crítico y propositivo ante situaciones problemáticas (10%), tener la sensibilidad social en el desarrollo de la práctica profesional (10%) y el sentido de cooperación solidaridad con las personas que requieren de sus servicios profesionales (10%); otro grupo considera que es la capacidad de manejar las cuatro habilidades de la lengua hablada (9%).

Mientras tanto otros estudiantes consideran que también es importante la integración de conocimientos y procesos para explicar un fenómeno dado (8%) y la capacidad para comprender los cambios sociales tanto a nivel nacional como internacional (8%); un grupo reducido menciona que el goce de la estabilidad emocional (7%) también es un factor determinante para la formación de competencias; así mismo la capacidad para investigar científicamente los problemas del ámbito de la comunicación social (6%) y la capacidad para investigar problemas psicológicos (6%)

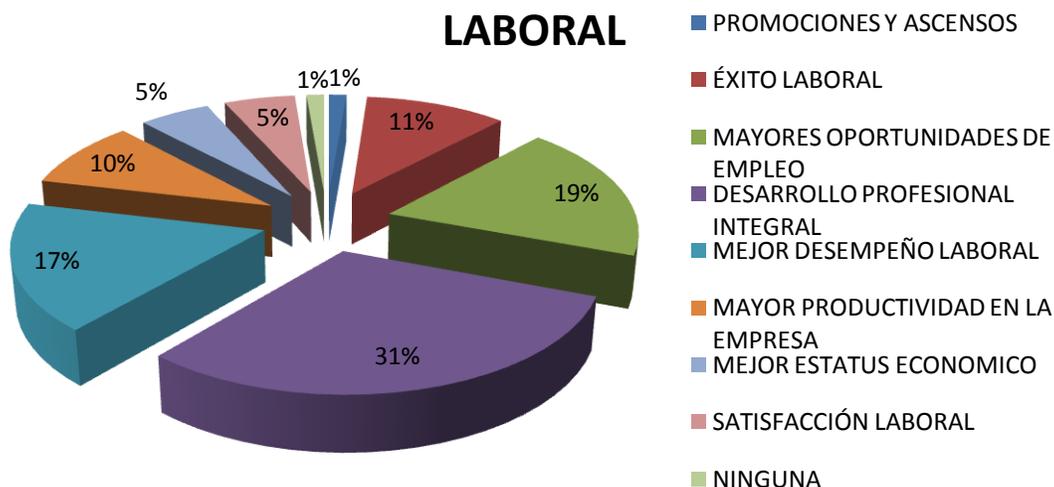
PREGUNTA Nº 5

¿Cuáles serían las implicaciones de la formación de competencias en el mundo laboral?

IMPLICACIONES POSITIVAS DE LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL MUNDO LABORAL

IMPLICACIONES POSITIVAS EN EL MUNDO LABORAL	Nº DE ESTUDIANTES	%
Promociones y ascensos	1	1%
Éxito laboral	8	11%
Mayores oportunidades de empleo	14	17%
Desarrollo profesional integral	23	31%
Mejor desempeño laboral	13	19%
Mayor productividad en la empresa	7	10%
Mejor estatus económico	4	5%
Satisfacción laboral	4	5%
Ninguna	1	1%
TOTAL	75	100%

IMPLICACIONES POSITIVAS EN EL MUNDO LABORAL



Los estudiantes entrevistados coinciden en un 31% que una de las implicaciones más importantes en la inserción al mundo laboral es el desarrollo profesional integral, siguiéndole en segundo lugar las mayores oportunidades de empleo (19%), un mejor desempeño laboral (17%), el éxito laboral (11%), una mayor

productividad en la empresa (10%), lo que también conlleva a la satisfacción laboral (5%) y un mejor estatus económico (5%). Así mismo en menor medida creen que habrá promociones y ascensos (1%) o ninguna oportunidad (1%).

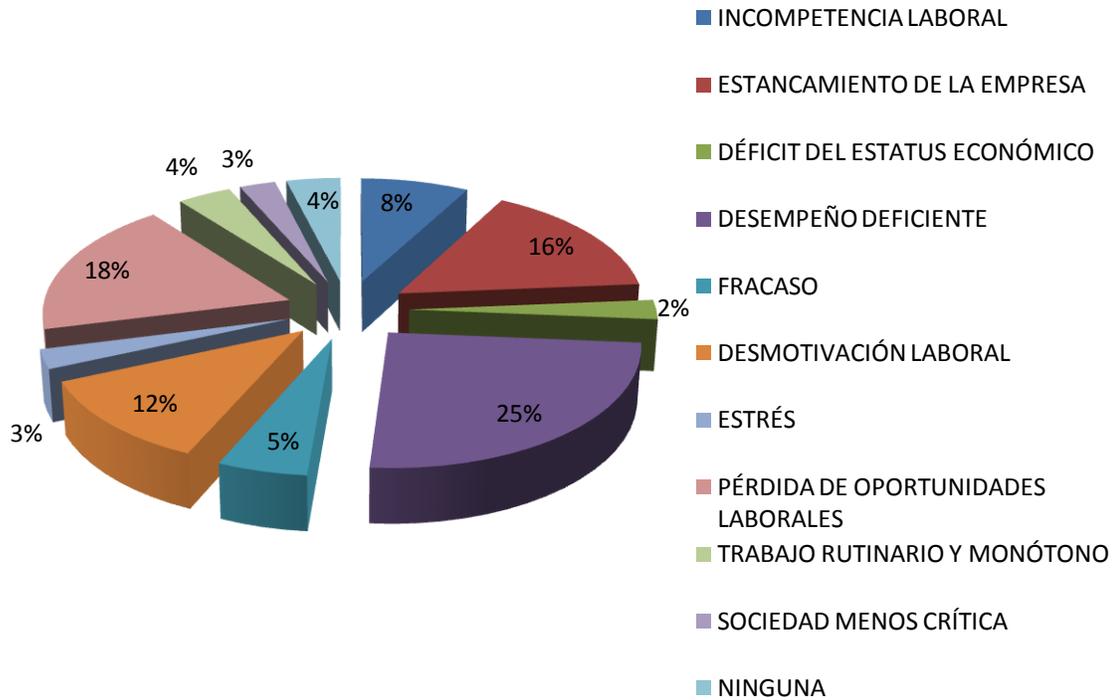
PREGUNTA Nº 6

¿Cuáles serían las implicaciones de la ausencia de competencias en el mundo laboral?

IMPLICACIONES NEGATIVAS DE LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL MUNDO LABORAL

IMPLICACIONES NEGATIVAS EN EL MUNDO LABORAL	Nº DE ESTUDIANTES	%
Incompetencia laboral	6	8%
Estancamiento de la empresa	12	16%
Déficit del estatus económico	2	2%
Desempeño deficiente	19	25%
Fracaso	4	5%
Desmotivación laboral	9	12%
Estrés	2	3%
Pérdida de oportunidades laborales	13	18%
Trabajo rutinario y monótono	3	4%
Sociedad menos crítica	2	3%
Ninguna	3	4%
TOTAL	75	100%

IMPLICACIONES NEGATIVAS EN EL MUNDO LABORAL



Algunos de los estudiantes entrevistados manifiesta que las implicaciones de la ausencia de competencias en el mundo laboral es el desempeño deficiente (25%), la pérdida de oportunidades laborales (18%), el estancamiento de la empresa (16%), la desmotivación laboral (12%), la incompetencia laboral (8%), el fracaso (5%). Otros consideran que no hay implicaciones negativas (4%); de igual manera se encuentra un 4% que cree que el trabajo se vuelve monótono y rutinario; otros consideran que la sociedad se vuelve menos crítica (3%), se da un nivel de estrés (3%) y se produce un déficit del estatus económico (2%).

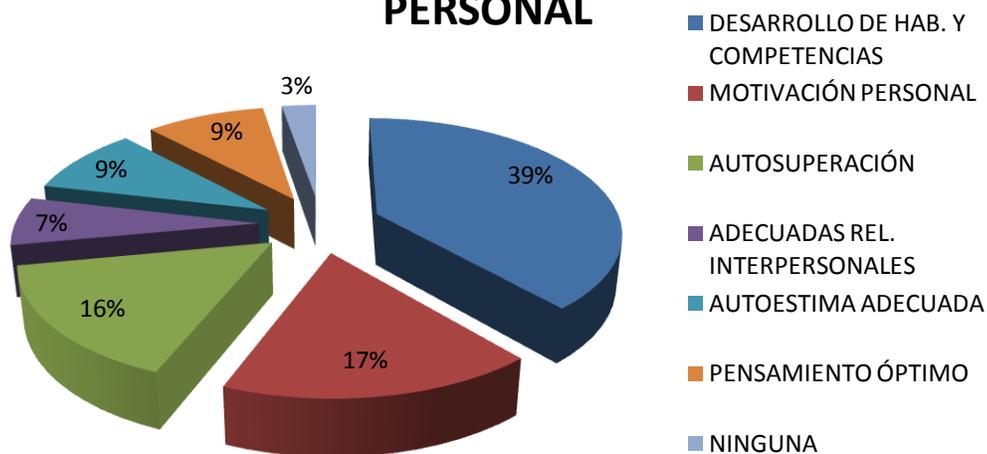
PREGUNTA Nº 7

¿Cuáles serían las implicaciones de la formación de competencias en el ámbito personal?

IMPLICACIONES POSITIVAS DE LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO PERSONAL

IMPLICACIONES POSITIVAS EN EL ÁMBITO PERSONAL	Nº DE ESTUDIANTES	%
Desarrollo de habilidades y competencias	29	39%
Motivación personal	13	17%
Autosuperación	12	16%
Adecuadas relaciones interpersonales	5	7%
Autoestima adecuada	7	9%
Pensamiento óptimo	7	9%
Ninguna	2	3%
TOTAL	75	100%

IMPLICACIONES POSITIVAS EN EL ÁMBITO PERSONAL



El 39% de los estudiantes consideran que una de las implicaciones positivas en el ámbito personal es que se da un desarrollo de habilidades y competencias.; siguiéndole la motivación personal con un 17%; en tercer lugar se encuentra la

autosuperación (16%); en cuarto lugar el desarrollo de un pensamiento óptimo (9%) y un autoestima adecuada (9%); a su vez en un menor porcentaje se mencionan las adecuadas relaciones interpersonales (7%) y por último algunos mencionaron que no hay ninguna implicación positiva (3%) debido a la formación de competencias.

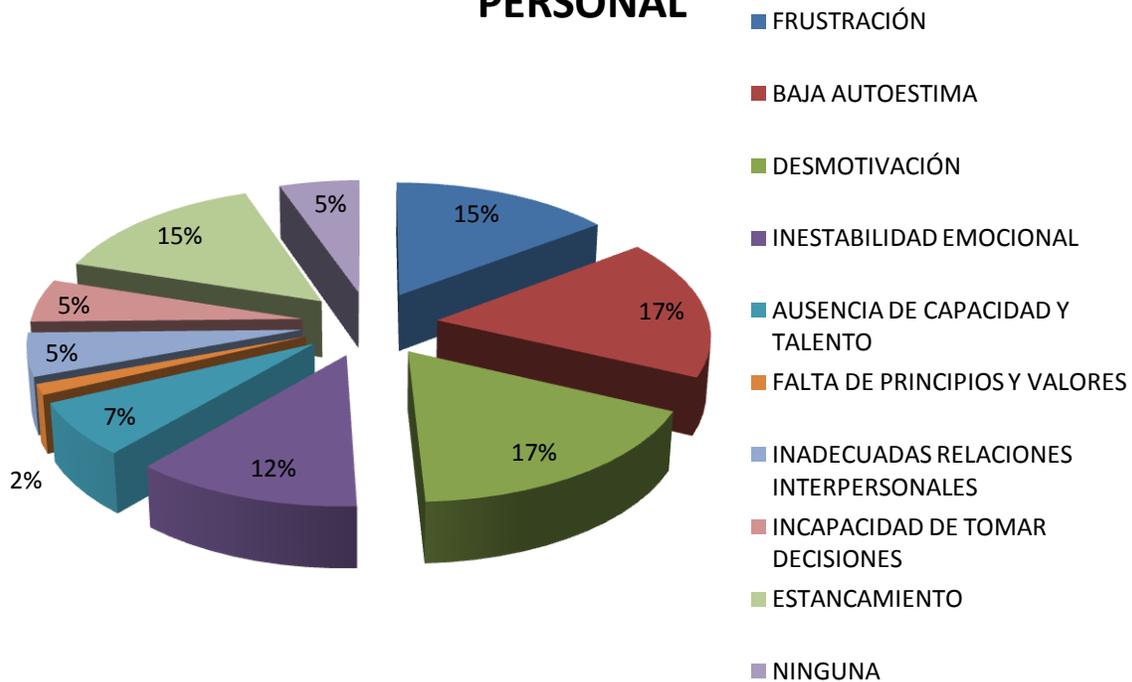
PREGUNTA Nº 8

¿Cuáles serían las implicaciones de la ausencia de competencias en el ámbito personal?

IMPLICACIONES NEGATIVAS DE LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO PERSONAL

IMPLICACIONES NEGATIVAS EN EL ÁMBITO PERSONAL	Nº DE ESTUDIANTES	%
Frustración	11	15%
Baja autoestima	13	17%
Desmotivación	13	17%
Inestabilidad emocional	9	12%
Ausencia de capacidad y talento	5	7%
Falta de principios y valores	1	2%
Inadecuadas relaciones interpersonales	4	5%
Incapacidad de tomar decisiones	4	5%
Estancamiento	11	15%
Ninguna	4	5%
TOTAL	75	100%

IMPLICACIONES NEGATIVAS EN EL ÁMBITO PERSONAL



La mayoría de los estudiantes entrevistados manifiestan que las implicaciones negativas de la ausencia de competencias en el ámbito personal son las siguientes: la desmotivación (17%) y la baja autoestima (17%); el estancamiento (15%) y la frustración (15%); la inestabilidad emocional (12%), la ausencia de capacidad y talento (7%), las inadecuadas relaciones interpersonales (5%), la incapacidad para tomar decisiones (5%) y algunos consideran que no hay ninguna implicación negativa (5%). Mientras que un 2% restante considera que se da también una falta de valores y principios.

6.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS ESTUDIANTES

Para la realización de dicha investigación se tomó en cuenta a una población variada de las carreras de Idiomas, Psicología y Periodismo de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, con edades que van desde los 20 a los 46 años de edad y pertenecientes al sexo femenino (en su mayoría) y al sexo masculino; los cuales se encuentra en el cuarto y quinto año de la carrera y de éstos se extrae la siguiente información:

Más de la tercera parte de los estudiantes entrevistados consideran que la definición que mejor describe una competencia es la brindada por el diccionario Larousse de 1930, siguiéndole la de Jorge Núñez; pero a nuestro juicio consideramos que la que mejor la describe es la definición que brinda el INSAFORP durante el año 2000, ya que se encuentra más completa y actualizada. En cuanto a los factores psicológicos, es importante tomar en cuenta que todos los mencionados en su conjunto son importantes para permitir la formación de competencias, todos son indispensables en un mayor o menor porcentaje, ya que sin ellos los estudiantes durante el proceso de formación serían carentes o con deficiencias en ciertas áreas.

De la misma manera al clasificar los factores sociales, nos encontramos con que todos son importantes, más sin embargo hay algunos que los estudiantes consideran que son de mayor relevancia que otros, acá se pueden mencionar los hábitos de estudio y las habilidades interpersonales que éstos posean para la formación de competencias.

Dentro de las competencias (básicas, genéricas y específicas) que los estudiantes consideran que han adquirido a lo largo de su formación profesional se encuentran la habilidad de expresión oral y escrita, la capacidad de análisis y síntesis, las relaciones interpersonales, tener la sensibilidad social en el desarrollo de su práctica profesional; la capacidad de comunicación, diálogo y relaciones interpersonales satisfactorias. En este punto es importante aclarar que según los estudiantes, todo profesional de las carreras humanísticas debe contar con cada

una de estas competencias pues son de vital importancia en el ejercicio profesional.

En cuanto a las implicaciones que tiene la formación de competencias en el mundo laboral, la mayoría de los estudiantes entrevistados coinciden en que les permite adquirir un desarrollo profesional integral, mayores oportunidades de empleo, un mejor desempeño laboral, lo cual conlleva al éxito y productividad de la empresa. Así mismo hablan de otras implicaciones que si bien no son las más relevantes pero contribuyen en su desarrollo, estas son: las promociones y ascensos, un mejor estatus económico y una satisfacción laboral tanto para el empleado como para la empresa.

De igual manera manifiestan que cuando hay ausencia de competencias se dan implicaciones a nivel negativo; entre las cuales podemos mencionar: la incompetencia laboral, un desempeño deficiente, fracaso, desmotivación laboral, estrés, pérdida de oportunidades laborales, el trabajo se vuelve rutinario y monótono y generando el estancamiento de la empresa.

También se dan implicaciones positivas y negativas a nivel personal. Dentro de las implicaciones positivas hay algunas que los estudiantes consideran que contribuyen en gran medida a nivel personal, entre estas se encuentran: el desarrollo de habilidades y competencias, se da una motivación personal, una autosuperación; que según los estudiantes son las relevantes pero hay otras que se mencionan que deben estar presentes pero en menor medida como lo son un pensamiento óptimo, adecuadas relaciones interpersonales y una autoestima adecuada.

Dentro de las implicaciones negativas podemos mencionar: la baja autoestima, la desmotivación, la frustración, el estancamiento, la inestabilidad emocional, las cuales según los estudiantes son las que más predominan. Pero también es importante mencionar las restantes: ausencia de capacidad y talento, la

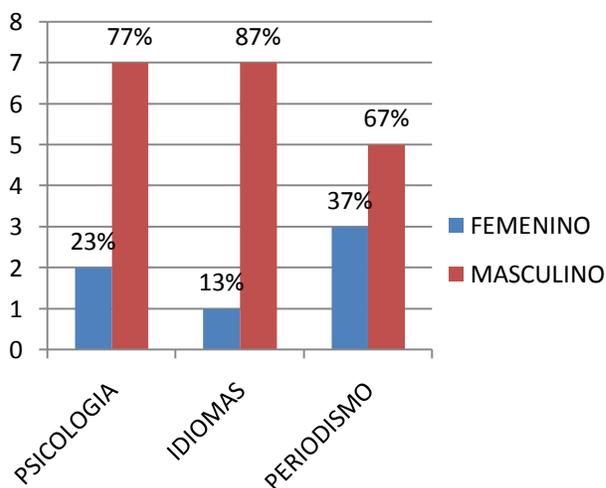
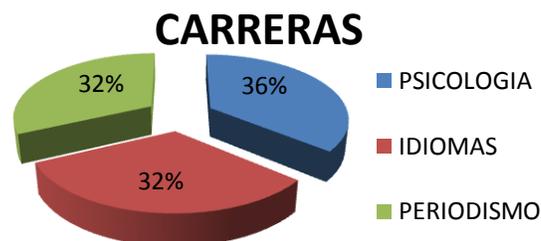
incapacidad de tomar decisiones, falta de principios y valores y las inadecuadas relaciones interpersonales, pues aunque en menor medida pero están presentes en los profesionales cuando hay una ausencia de competencias; es decir cuando no se ha dado una adecuada formación académica a lo largo de los años de estudio, ya sea porque hay deficiencias en el sistema educativo o por que ellos mismos (estudiantes) han sido deficientes en su proceso de aprendizaje.

6.3 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE DOCENTES

DATOS GENERALES

CARRERA	SEXO		RANGO POR EDADES								TOTAL
	F	M	20-23		24-27		28-31		32 a mas		
			F	M	F	M	F	M	F	M	
PSICOLOGIA	2	7	-	-	-	-	1	1	1	6	9
IDIOMAS	1	7	1	-	-	-	-	3	-	4	8
PERIODISMO	3	5	-	-	-	-	-	1	3	4	8
TOTAL POR SEXO	6	19	1	-	-	-	1	5	4	14	25
			1		--		6		18		25
TOTAL GENERAL	25										

Se entrevistaron 25 docentes todos trabajadores de la Universidad de El Salvador; de los cuales 9 imparten clases a los estudiantes de Licenciatura en Psicología, 8 a los estudiantes de Licenciatura en Periodismo y 8 más a los estudiantes de Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza.



Estos se dividían en la carrera de Psicología con un 23% de mujeres y un 77% hombres. En la carrera de Periodismo se entrevistó a un 13% de mujeres y un 87% eran hombres; finalmente la muestra para la carrera de Idiomas fue en un 37% de mujeres y un 67% de hombres. Es decir, que del total general de

docentes entrevistados, la muestra en cuanto a docentes del sexo femenino estuvo constituida por 6 mujeres siendo un 24% de la muestra y 19 docentes hombres formando el otro 76% de la muestra total.

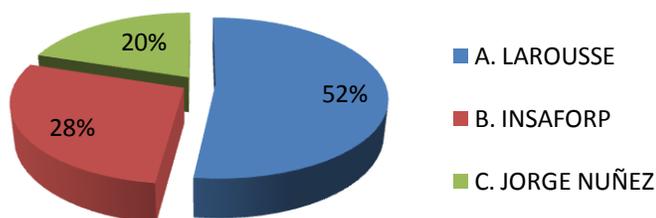
PREGUNTA Nº 1

De las siguientes definiciones ¿Cuál considera que es la que mejor describe lo que es una competencia?

DEFINICIÓN

DEFINICIÓN	Nº DE DOCENTES	%
A. Larousse 1930	13	52%
B. INSAFORP	7	28%
C. Jorge Núñez	5	20%
TOTAL	25	100%

DEFINICIÓN



El 52% de la población entrevistada del área docente consideran que la definición A es la que mejor define lo que es una competencia, esta definición fue tomada del diccionario Larousse del año 1930.

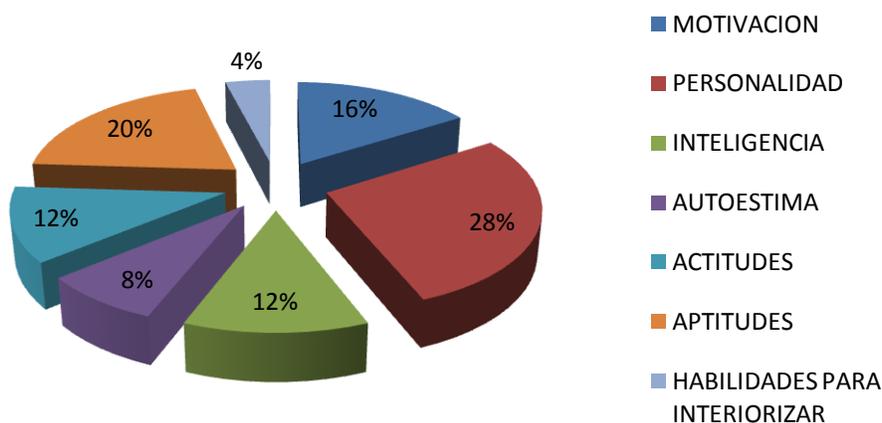
En un segundo lugar de aceptación la definición planteada en el 2002 por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) con un 28% de aceptación en la definición. Y en un tercer aspecto con un 20% los docentes tomaron la definición C planteada por Jorge Núñez (1997).

PREGUNTA Nº 2

De los siguientes factores psicológicos, enumere en orden de importancia según su criterio, los que posibilitan la adquisición de competencias:

FACTORES PSICOLOGICOS	ORDEN DE IMPORTANCIA							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
Motivación	4	9	6	2	2	2	0	25
Personalidad	7	4	4	3	5	1	1	25
Inteligencia	3	3	4	3	6	2	4	25
Autoestima	2	3	6	3	5	4	2	25
Actitudes	3	2	3	4	3	4	6	25
Aptitudes	5	3	0	5	3	4	5	25
Habilidades para interiorizar	1	1	2	5	1	8	7	25
TOTAL	25	25	25	25	25	25	25	

FACTORES PSICOLOGICOS

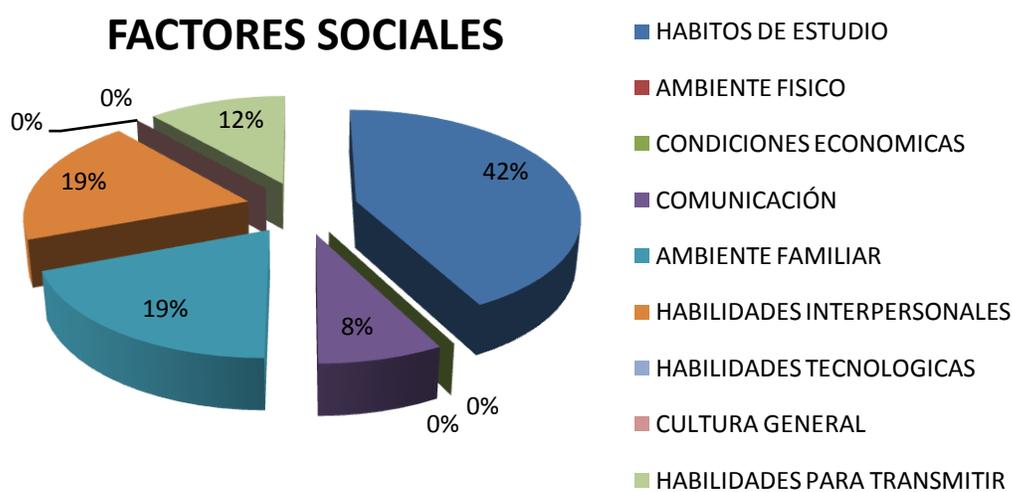


Para los docentes el principal factor psicológico que posibilita la adquisición de competencias es la personalidad, ya que en un 28% consideraron a este como el de mayor importancia. En un segundo lugar de importancia con un 20% a las aptitudes y seguido de un 16% con la motivación. Sin embargo las actitudes y la inteligencia ambas con un 12% también fueron seleccionadas como parte de los primeros factores. La autoestima con un 8% y con el menor porcentaje las habilidades para interiorizar conocimientos, únicamente el 4%.

PREGUNTA Nº 3

De los siguientes factores sociales, enumere en orden de importancia según su criterio, los que posibilitan la adquisición de competencias:

FACTORES SOCIALES	ORDEN DE IMPORTANCIA									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Hábitos de estudio	11	4	1	4	1	3	1	-	-	25
Ambiente físico	-	1	3	-	4	3	5	5	4	25
Condiciones económicas	-	2	4	1	-	2	5	4	7	25
Comunicación	2	3	2	2	5	6	4	1	-	25
Ambiente familiar	5	1	3	-	3	4	3	3	3	25
Habilidades interpersonales	5	8	4	4	1	1	2	-	-	25
Habilidades tecnológicas	-	1	2	6	5	1	3	6	1	25
Cultura general	-	2	4	2	3	4	2	4	4	25
Habilidades para transmitir	2	3	2	7	3	2	-	2	4	25
TOTAL	25	25	25	25	25	25	25	25	25	



En cuanto a los factores sociales, un 42% considera que los hábitos de estudio son los más importantes en la formación de competencias; con un 19% las habilidades interpersonales así como el ambiente familiar juegan un papel importante en esta formación de competencias. El resto en una minoría fueron considerando otras causas como parte de los factores sociales y la incidencia de éstos.

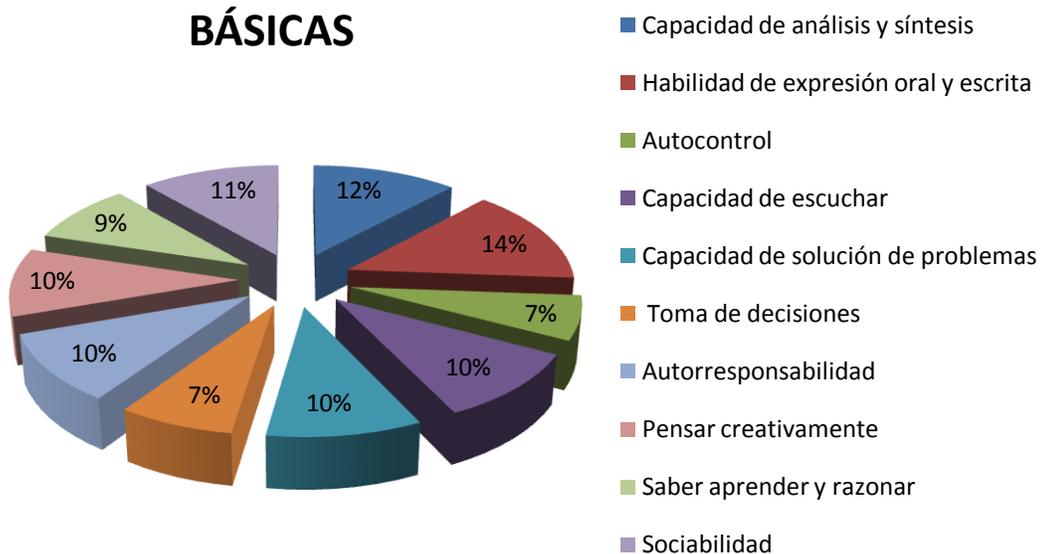
PREGUNTA Nº 4

Marque con una X las competencias que considera que los estudiantes de cuarto y quinto año de la carrera que usted imparte (Psicología, Periodismo, Idioma Inglés) han adquirido a través de la formación académica recibida:

A. COMPETENCIAS BÁSICAS: se graficó la frecuencia por elección en cuanto a si poseen o no dicha competencia mencionada.

COMPETENCIAS BÁSICAS	FRECUENCIA POR ELECCIÓN	%
Capacidad de análisis y síntesis	20	12%
Habilidad de expresión oral y escrita	24	14%
Autocontrol	11	7%
Capacidad de escuchar	17	10%
Capacidad de solución de problemas	16	10%
Toma de decisiones	12	7%
Autorresponsabilidad	17	10%
Pensar creativamente	17	10%
Saber aprender y razonar	15	9%
Sociabilidad	19	11%
TOTAL		100%

BÁSICAS



En cuanto a las competencias básicas la mayoría de los docentes advierten que se espera en los estudiantes que desde los primeros años vayan creando y fortaleciendo las competencias que ahí se les enseñan.

B. COMPETENCIAS GENÉRICAS: se graficó la frecuencia por elección en cuanto a si poseen o no dicha competencia mencionada.

COMPETENCIAS GENÉRICAS	FRECUENCIA POR ELECCIÓN	%
Gestión de recursos	11	8%
Relaciones interpersonales	21	15%
Gestión de información	10	7%
Comprensión sistemática	13	10%
Dominio tecnológico	12	9%
Razonamientos para encontrar alternativas	15	11%
Organización para trabajar productivamente	17	12%

Enfoque a conseguir resultados	14	10%
Sensibilidad para identificar otros puntos de vista	9	7%
Cooperación para trabajar en equipo	15	11%
TOTAL		100%



En un segundo plano con las competencias genéricas los docentes plantean en un 15% como mayor porcentaje de importancia que las relaciones interpersonales dependen mucho de cómo se fortalezcan más competencias en cada individuo.

C. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: se graficó la frecuencia por elección en cuanto a si poseen o no dicha competencia mencionada.

COD	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	FRECUENCIA POR ELECCIÓN	%
A	Capacidad de comunicación, diálogo y relaciones interpersonales satisfactorias	19	12%
B	Capacidad de comprender y analizar los cambios sociales a nivel nacional e internacional.	12	7%
C	Goce de estabilidad emocional para atender situaciones perturbadoras o excepcionales de la salud mental	9	6%
D	Crítico y propositivo ante las situaciones problemáticas individuales, grupales y sociales	13	8%
E	Capacidad de investigar científicamente problemas del ámbito de la información y comunicación social.	14	9%
F	Integración de conocimientos y procesos para explicar un fenómeno dado o resolver un problema que se presente en su campo laboral.	8	5%
G	Innovador de los conceptos, métodos y técnicas psicológicas que le permiten ejercer con eficiencia profesional.	12	7%
H	Tener sensibilidad social en el desarrollo de la práctica profesional	15	9%
I	Capacidad para investigar los problemas psicológicos, causas y efectos y las formas de tratamiento apropiadas.	9	6%
J	Sentido de cooperación y solidaridad con las personas e instancias que requieran sus servicios profesionales.	16	10%
K	Ética profesional y moralidad notoria de ejemplo para los que solicitan sus servicios y para la sociedad.	18	11%
L	Capacidad de manejar las cuatro habilidades comunicativas de la lengua estudiada (comprensión oral y comprensión escrita, expresión oral y expresión escrita).	17	10%
	TOTAL		100%



En cuanto a las competencias específicas de cada carrera, el 12% de los docentes considera que la competencia de capacidad de comunicación, diálogo y relaciones interpersonales satisfactorias deben poseerla los futuros profesionales de esa carrera, la cual imparten. Luego el 10% considera que es vital que posean habilidades de comunicación (L) y alto sentido de cooperación y solidaridad (J). Luego en mínimos porcentajes consideran las demás opciones. Siendo siempre las habilidades comunicacionales las de primer importancia (A y G), con el 7%.

PREGUNTA Nº 5

¿Cuáles serían las implicaciones de la formación de competencias en el mundo laboral?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Éxito laboral	6	24%
Desarrollo profesional	6	24%
Mejores oportunidades de empleo	3	12%
Mejor desempeño laboral	2	8%
Mayor productividad	4	16%
Empleo satisfactorio	3	12%
Asensos y promociones	1	4%
TOTAL	25	100%

FORMACIÓN EN EL AMBITO LABORAL



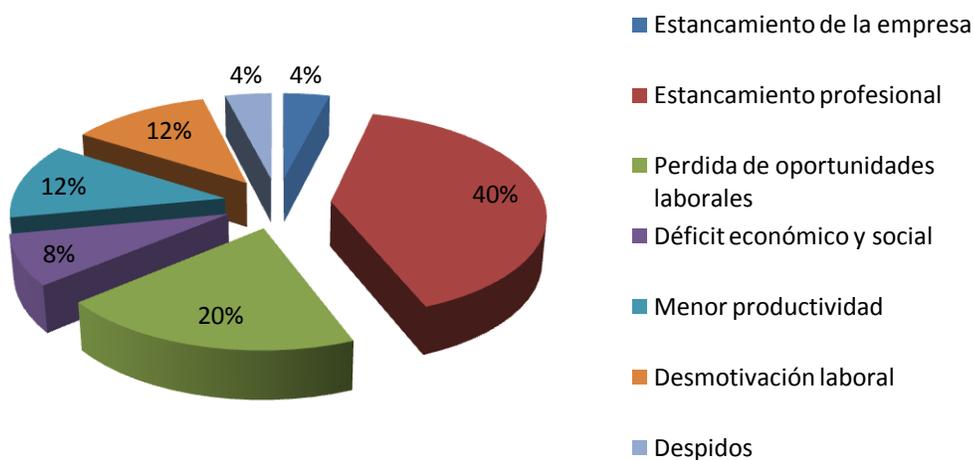
En cuanto a las consecuencias que se tendrían de la formación de competencias al haber una adecuada formación se tiene con un 24% el éxito laboral y el desarrollo profesional. Seguido de un 16% el cual indica que habría una mayor productividad de parte de los empleados para los resultados de la empresa. Con un 12% se ubican dos logros más, los cuales son: las mejores oportunidades de empleo y empleo satisfactorio. Casi finalizando con un 8% se da un mejor desempeño laboral. Y al final los asensos y promociones con el 4%.

PREGUNTA Nº 6

¿Cuáles serían las implicaciones de la ausencia de competencias en el mundo laboral?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Estancamiento de la empresa	1	4%
Estancamiento profesional	10	40%
Perdida de oportunidades laborales	5	20%
Déficit económico y social	2	8%
Menor productividad	3	12%
Desmotivación laboral	3	12%
Despidos	1	4%
TOTAL	25	100%

AUSENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL



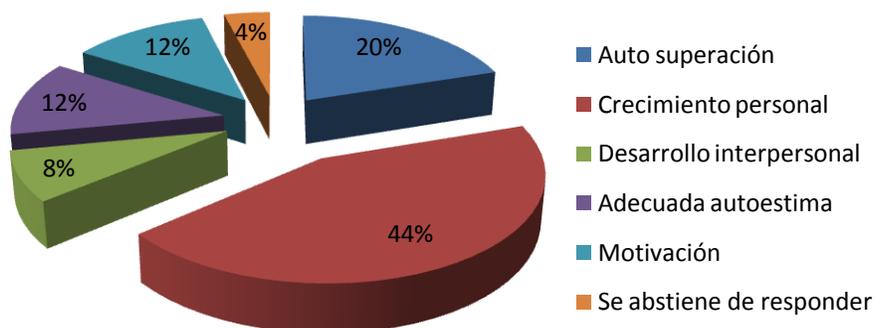
Por el contrario en las implicaciones negativas al no darse una adecuada formación de competencias, se tiene en primer lugar con un 40% el estancamiento laboral, siguiendo un 20% la pérdida de oportunidades laborales. Así también se encontró menor productividad y desmotivación hacia el trabajo con el 12% por igual para ambos efectos y se produciría un déficit económico social a lo cual la población lo manifestaba en un 8% y únicamente con un 4% se unen dos consecuencias más, las cuales son despidos y estancamiento de la empresa.

PREGUNTA Nº 7

¿Cuáles serían las implicaciones de la formación las competencias en el ámbito personal?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Auto superación	5	20%
Crecimiento personal	11	44%
Desarrollo interpersonal	2	8%
Adecuada autoestima	3	12%
Motivación	3	12%
Se abstiene de responder	1	4%
TOTAL	25	100%

FORMACION EN EL AMBITO PERSONAL



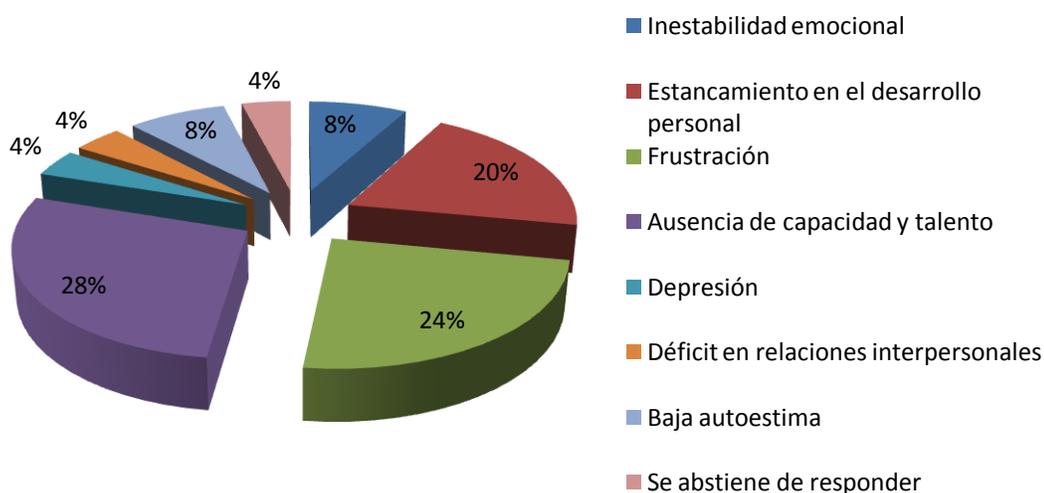
Por otro lado, los beneficios al darse una adecuada formación de competencias a nivel personal, se tiene que en un 44% de los sujetos entrevistados manifiestan tener crecimiento personal; seguido de auto superación con el 20%. Esto implica una adecuada autoestima y motivación a realizar mejor su trabajo en un 12% y con 8% desarrollo de habilidades interpersonales y únicamente un 4% se abstuvo en responder.

PREGUNTA Nº 8

¿Cuáles serían las implicaciones de la ausencia de las competencias en el ámbito personal?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Inestabilidad emocional	2	8%
Estancamiento en el desarrollo personal	5	20%
Frustración	6	24%
Ausencia de capacidad y talento	7	18%
Depresión	1	4%
Déficit en relaciones interpersonales	1	4%
Baja autoestima	2	8%
Se abstiene de responder	1	4%
TOTAL	25	100%

AUSENCIA EN EL AMBITO LABORAL



En cuanto a la ausencia de capacidad y talento, según los docentes es el principal efecto negativo de cuando no hay formación de competencias en lo personal; esto lo manifiestan con un 28% de las respuestas. Así mismo los efectos que generan frustración fueron manifestados por el 24%.

Además, se da un estancamiento personal en el 20% de los entrevistados. En un 4 lugar se dan 2 consecuencias más las cuales son con el 8% de inestabilidad emocional y baja autoestima. Y con un 4% déficit de relaciones interpersonales y depresión así como quien se abstiene a responder.

Estos son los efectos que se producen en cuanto a nivel personal y nivel profesional. Cuando se presenta una ausencia de competencias los efectos que esto produce son serios en los individuos ya que estos pueden llegar incluso a generar trastornos de personalidad desde los estados depresivos mayores hasta suicidios.

6.4 ANALISIS CUALITATIVO DE DOCENTES

Se realizó una investigación de carácter diagnóstico sistemático en la cual se tomó como muestra de investigación a docentes de la Universidad de el Salvador, la muestra constituida por docentes estaba dividida en las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Idioma Inglés opción Enseñanza y de Licenciatura en Periodismo. Estos estaban divididos en hombres y mujeres en edades entre 23 a 55 años.

Así mismo la población entrevistada del área docente consideran que la definición A es la que mejor describe lo que es una competencia, esta definición tomada del diccionario Larousse en el año 1930 planteaba que las competencias son “el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne a 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”.

Esta definición posee componentes que describen lo que es una competencia, desde una amplia perspectiva, aunque al pasar del tiempo ya no es la más actual. Por lo tanto los docentes apoyan esta definición aunque no sea la más actualizada pero si la más completa.

En un segundo lugar de aceptación la definición planteada por El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) en 2000, el cual plantea que las competencias son el conjunto de atributos de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

Estos atributos se expresan mediante la habilidad física o manual; intelectual o mental y social o interpersonal, es decir que son expresadas en el hacer, el saber y el saber hacer. Esta definición de competencias es considerada la más actual y vigente, que incluye todos los elementos necesarios para definir ampliamente una competencia.

Y en un tercer aspecto los docentes tomaron la definición C planteada por Jorge Núñez (1997), quien define las competencias como: “El conjunto de conocimientos habilidades, destrezas y actitudes cuya aplicación al trabajo se traduce en un desempeño superior que contribuye a los objetivos claves de una empresa”. Esta definición es reciente y aplicable al campo profesional salvadoreño.

En cuanto a los factores psicológicos y cuál es la importancia que los docentes le dan a la formación de competencias se tiene que para éstos, el principal factor psicológico que posibilita la adquisición de competencias es la personalidad. Así mismo consideraron a este como el de mayor importancia.

En un segundo lugar las aptitudes y la motivación siempre siendo estos factores con mayor determinación en la elección de aspectos que permiten el desarrollo de habilidades, que permiten fortalecer y crear competencias. Sin embargo las actitudes y la inteligencia no son consideradas aspectos realmente importantes en la formación de competencias, debido a que los factores internos de personalidad son los que constituyen en su mayoría a la persona.

Por otro lado, la gran mayoría considera que los hábitos de estudio a nivel social es lo que realmente determina o no si se aprenden competencias, de igual forma las habilidades interpersonales así como el ambiente familiar juega un papel importante en esta formación de competencias. El resto en una minoría fueron considerando otras causas como parte de los factores sociales y la incidencia de estos.

Así mismo, la mayoría de los docentes advierten que se espera en los estudiantes que desde los primeros años vayan creando y fortaleciendo las competencias básicas que como todo profesional, más siendo las tres carreras del área humanista deben de poseerlas, competencias básicas que permiten desarrollar un perfil competente de la carrera.

En un segundo plano con las competencias genéricas los docentes plantean que las relaciones interpersonales dependen mucho de cómo se fortalezcan las demás competencias en cada individuo. Esto determina la calidad de habilidades sociales que estos pueden o no desarrollar.

Las competencias específicas de cada carrera, aún no son consideradas por los docentes de cada carrera, les cuesta diferenciar entre una carrera y otra, según ellos las competencias que todo profesional del área humanista debe poseer son todas las mencionadas, especialmente las habilidades de comunicación, diálogo y relaciones interpersonales satisfactorias. Así mismo un alto sentido de cooperación y solidaridad.

En cuanto a las consecuencias que se tendrían de la formación de competencias al haber una adecuada formación de estas, los entrevistados manifestaron que lo principal como logro es el éxito laboral y el desarrollo profesional. Ya que esto se tendría de profesionales capacitados y con alto sentido de compromiso con ellos mismos y con el ámbito laboral en el cual se desarrolla, esto generaría mayor

productividad y grandes beneficios a las empresas, porque el capital humano estaría bien preparado en base a competencias desarrolladas.

Por el contrario en las implicaciones negativas al no darse una adecuada formación de competencias, es obvio que se daría un estancamiento laboral, y pérdida de oportunidad laboral debido que no se tendría las habilidades necesarias para poder competir con otros profesionales. Esto a su vez generaría menor productividad y desmotivación hacia el trabajo y terminaría únicamente con despidos y estancamiento de la empresa. Y ahí es donde nuevamente se dan los fenómenos de crisis económica y desempleo.

Por otro lado, cuando se da una formación adecuada de competencias a nivel personal, los sujetos entrevistados manifiestan tener crecimiento personal; seguido de autosuperación, esto implica pues una adecuada autoestima y motivación para realizar mejor su trabajo. En el campo laboral tendrá mejores resultados ya que al estar motivado se da un mejor desarrollo de habilidades interpersonales que permite desarrollarse mejor en un puesto laboral y lo cual conduce a la satisfacción personal producto de la adecuada motivación y autoestima por estar calificado para el puesto y sobretodo desempeñarse en este como tal.

En cuanto a la ausencia de competencias lo único que genera es frustración y esto se ve reflejado hoy en día en los altos índices de desempleo, así mismo de tanto profesional laborando en otras áreas de menor oportunidad que no pertenecen a su campo laboral. Se da una falta de capacidad y talento, y esto limita al profesional a poder competir con otros profesionales de su misma área. Dando como resultado un estancamiento personal e inestabilidad emocional con baja autoestima.

Cuando se presenta una ausencia de competencias los efectos que esto produce son serios en los individuos ya que pueden llegar incluso a generar trastornos de personalidad desde los estados depresivos mayores hasta suicidios.

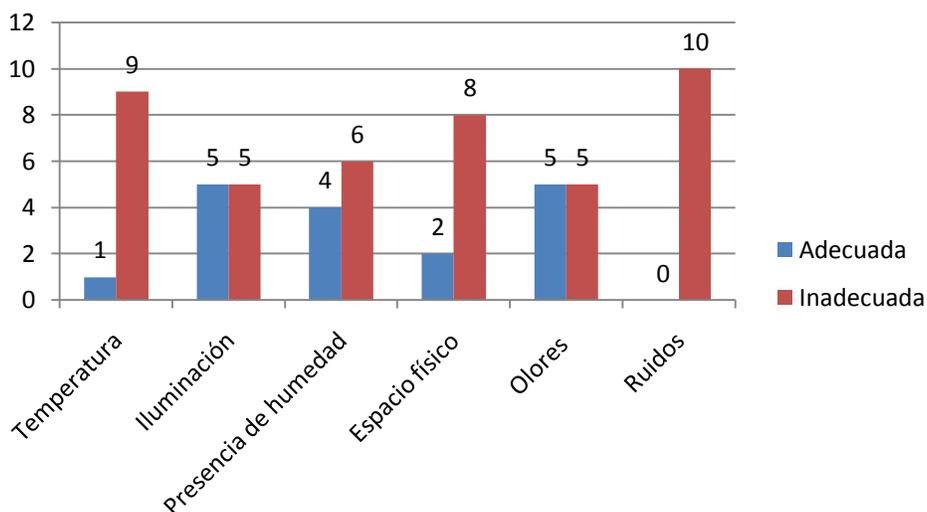
La formación de competencias es considerada hoy en día parte del proceso de formación en los perfiles profesionales de cada carrera, a nivel de carrera se espera que cada individuo cumpla un mínimo de competencias requeridas para poder optar al grado profesional de ésta. Aunque ese sea el potencial que se espera encontrar podemos ver que la realidad es otra, incluso los mismos docentes se les dificulta identificar sus propias competencias y asumen una actitud de “es que todo esto se debe de tener”, cuando en realidad no saben identificar ni lo de su formación académica.

6.5 ANALISIS CUANTITATIVO DE GUIA DE OBSERVACION

De acuerdo a las observaciones efectuadas durante la realización de las entrevistas en diferentes aulas de la Facultad de Ciencias y Humanidades; específicamente, en el Departamento de Idiomas, Periodismo y Psicología, se encontraron las siguientes condiciones:

CONDICIONES FÍSICAS DEL LUGAR DONDE SE IMPARTEN LAS CLASES

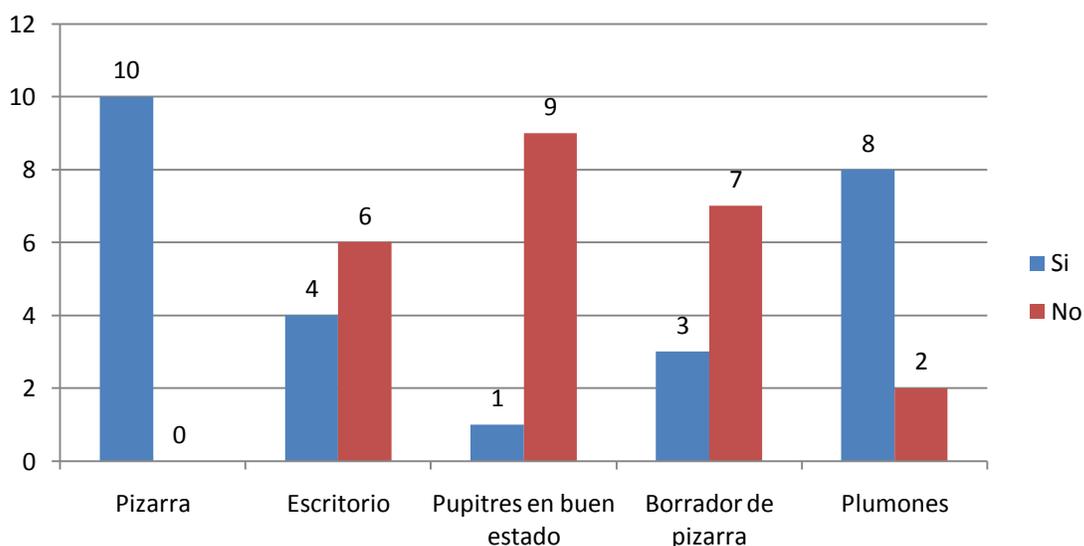
Condiciones físicas del lugar donde se imparten las clases	Total		
	Adecuadas	Inadecuadas	
	1	9	10
Temperatura	1	9	10
Iluminación	5	5	10
Presencia de humedad	4	6	10
Espacio físico	2	8	10
Olores	5	5	10
Ruidos	0	10	10



En cuanto a las condiciones físicas de los salones de clases de las carreras antes mencionadas, se encontró que en la mayoría (10%) de ellas la presencia de ruido externo que interfería en la impartición de las clases, además de las variaciones extremas de temperatura (9%), debido a que no hay un adecuado sistema de ventilación en estas, y que producen altos índices de calor e incomodidad, tampoco se puede dejar de lado el espacio físico inadecuado (8%) con el que cuentan los docentes para impartir las clases, que en muchas ocasiones es demasiado reducido, todo esto perjudica que para que se desarrollen adecuadamente las actividades académicas con normalidad y en las condiciones apropiadas.

RECURSOS MATERIALES NECESARIOS PRESENTES EN EL MOMENTO Y LUGAR DONDE SE IMPARTEN LAS CLASES.

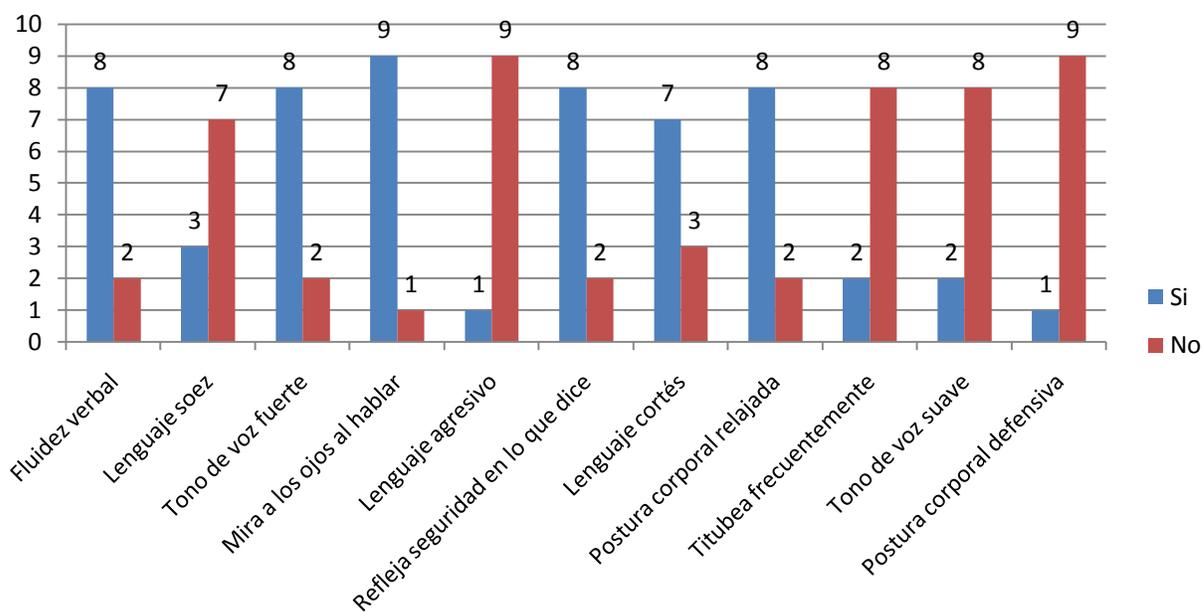
Recursos materiales necesarios presentes en el momento y lugar donde se imparten las clases	Total	
	Si	No
Pizarra	10	0
Escritorio	4	6
Pupitres en buen estado	1	9
Borrador de pizarra	3	7
Plumones	8	2



En cuanto a poseer los recursos materiales necesarios mientras se imparten las clases, se pudo encontrar que en parte si los hay, por ejemplo de los 10 salones de clases observados la mayoría de estos (10%) cuenta con pizarras y plumones, sin embargo se encontró déficit en cuanto a no encontrar suficientes escritorios (4%), pupitres en buen estado o borradores de pizarra (3%).

HABILIDADES DE COMUNICACIÓN DE LOS DOCENTES

Habilidades de Comunicación			
Criterio	Si	No	Total
Fluidez Verbal	8	2	10
Lenguaje soez	3	7	10
Tono de voz fuerte	9	1	10
Mira a los ojos al hablar	1	9	10
Lenguaje agresivo	1	9	10
Refleja seguridad en lo que dice	8	2	10
Lenguaje cortés	7	3	10
Postura corporal relajada	8	2	10
Titubea frecuentemente	2	8	10
Tono de voz suave	2	8	10
Postura corporal defensiva	1	9	10

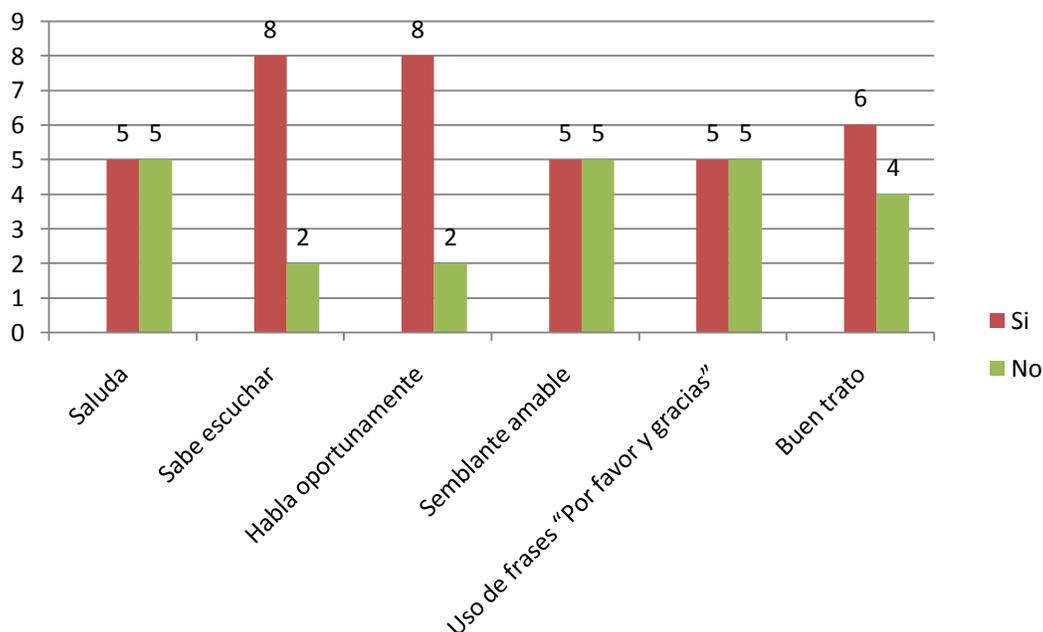


De acuerdo a la observación realizada de los docentes durante el desarrollo de clases en las diferentes carreras, se pudo observar que de diez docentes observados, la mayoría de estos (8%) muestran seguridad al brindar la clase, ya que se expresan con fluidez verbal (8%), miran a los ojos al hablar (9%), muestran una postura corporal relajada (8%) y un tono de voz fuerte (8%).

Sin embargo, algunos de ellos (3%) muestran un lenguaje soez, tono de voz suave (2%) e incluso titubeos al hablar (2%).

NORMAS DE CORTESÍA

Normas de Cortesía			
Criterio	Si	No	Total
Saluda	5	5	10
Sabe escuchar	8	2	10
Habla oportunamente	8	2	10
Semblante amable	5	5	10
Uso de frases "Por favor y gracias"	5	5	10
Buen trato	6	4	10

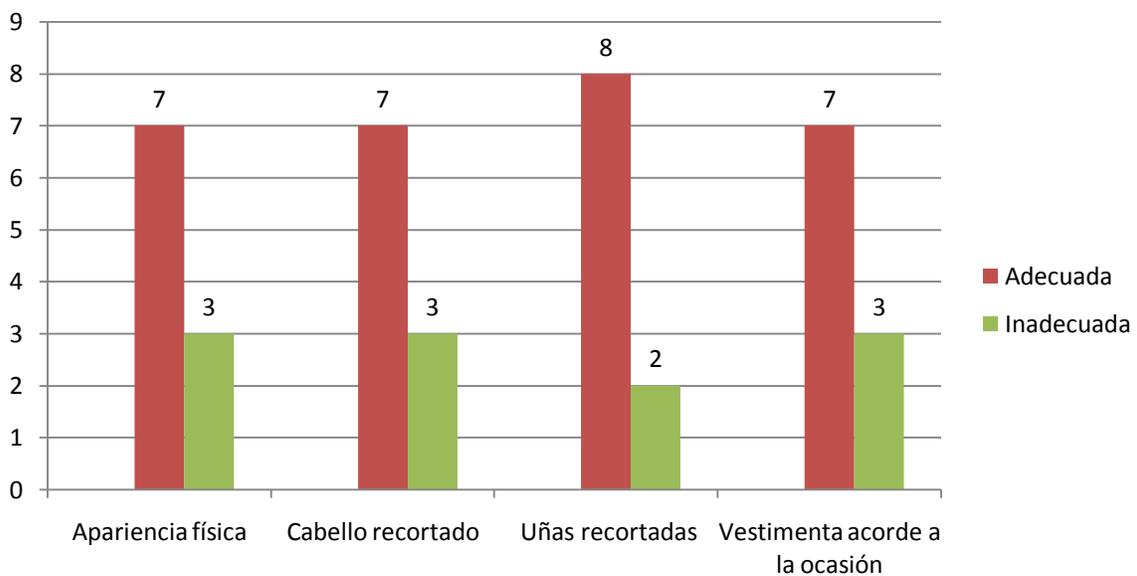


De los docentes con los que se tuvo contacto, pudo observarse que en cuanto a mostrar normas de cortesía, ser amables, e incluso saludar, la mitad de estos muestran ser accesibles, y la otra mitad no. Lo cual además se hizo evidente con personas ajenas a la clase.

Sin embargo, una mayoría brinda un buen trato a sus estudiantes, dándoles la oportunidad de hablar, y permitiéndoles ser escuchados durante las clases.

PRESENTACIÓN PERSONAL DEL DOCENTE

Presentación Personal			
	Adecuada	Inadecuada	Total
Apariencia física	7	3	10
Cabello recortado	7	3	10
Uñas recortadas	8	2	10
Vestimenta acorde a la ocasión	7	3	10



En cuanto a la presentación personal que pudo observarse de diez de los docentes que imparten clases en el Depto. De Ciencias y Humanidades, que la mayoría de ellos, tienen una apariencia física adecuada (7%), con cabello (7%) y uñas recortadas (8%), y con vestimenta acorde a la ocasión (7%) de impartir clases ante un grupo de estudiantes.

6.6 ANÁLISIS CUALITATIVO DE GUÍA DE OBSERVACION

De acuerdo a la observación sistemática realizada en las diferentes aulas de la Facultad de Ciencias y Humanidades, se pudo finalmente concluir ciertos aspectos, por ejemplo en cuanto a las condiciones físicas de los salones de clases, se encontró que en la mayoría de ellas la presencia de ruido externo que interfería en la impartición de las clases, además de las variaciones extremas de temperatura, condiciones físicas carentes, lo cual afecta grandemente para que el conocimiento sea transmitido y asimilado de forma adecuada durante la relación docente-estudiante que se desarrolla durante las clases que se imparten en las diferentes carreras de la Facultad de Ciencias y Humanidades.

Además en cuanto a los recursos materiales necesarios, se observó que se cuenta únicamente con la mitad de los recursos necesarios para el desarrollo de las clases, ya que por ejemplo existen pizarras, plumones, etc. Sin embargo no hay un espacio físico adecuado, y mucho menos los pupitres en buenas condiciones para que los estudiantes reciban clases.

Dejando de lado las condiciones ambientales y los recursos materiales, sin embargo, se pudo observar que de diez docentes investigados, la mayoría de estos muestran seguridad al brindar la clase, ya que se expresan con fluidez verbal, miran a los ojos al hablar, muestran una postura corporal relajada y un tono de voz fuerte y les brindan un buen trato a sus estudiantes, escuchan sus inquietudes y les dan la oportunidad de hablar durante las clases.

6.7 ANÁLISIS COMPARATIVO DE ENTREVISTAS DE ESTUDIANTES Y DOCENTES

De acuerdo a la investigación realizada se entrevistó una población de 100 personas de las cuales 75 son estudiantes y 25 son docentes de cuarto y quinto de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

Las competencias tienen un antecedente desde 1930 cuando en el Diccionario Larousse se brinda una definición bastante completa de lo que es una competencia, la cual dice de la siguiente manera “Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne a 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”. Dicha definición fue incluida dentro de la entrevista acompañada de otras dos definiciones, la de Jorge Núñez brindada en 1997 y en la cual manifiesta que las competencias son “El conjunto de conocimientos habilidades, destrezas y actitudes cuya aplicación al trabajo se traduce en un desempeño superior que contribuye a los objetivos claves de una empresa”; la cual tiene gran importancia en el campo laboral y en tercer lugar se habla de la definición brindada por el INSAFORP en el año 2000 y en la que se dice que “Las competencias son el conjunto de atributos de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo”.

Contrastando estas definiciones con las respuestas brindadas por la población estudiantil y docente entrevistada se puede decir ambos grupos coinciden en que la definición que mejor describe las competencias es la brindada por el Diccionario Larousse, la cual es una definición bastante completa y la cual ha sido apoyada a

nivel internacional por diferentes organismo, pero sin embargo la definición brindada por el INSAFORP es más reciente y brinda los elementos necesarios que pueden ser aplicables tanto en el contexto salvadoreño como fuera de éste; con esta se puede comprobar que tanto docentes como estudiantes no se apegan a esta definición, ya que no se brindan las herramientas y facilidades para salir a un mundo laboral que día con día se vuelve más competitivo.

Luego se habla de factores psicológicos (motivación, autoestima, personalidad, inteligencia, aptitudes, actitudes y las habilidades para interiorizar conocimientos) y sociales (hábitos de estudio, ambiente físico, condiciones económicas, ambiente familiar, comunicación, habilidades para transmitir conocimientos, habilidades tecnológicas, cultura general y las habilidades interpersonales) que determinan la formación de competencias tal como lo destacan los psicólogos sociales y pedagógicos, y que coinciden con la población entrevistada son todos muy importantes para una formación académica adecuada, pero algunos son más indispensables que otros.

Se investigó además que las competencias tanto genéricas, básicas como específicas deben fomentarse en los estudiantes durante su formación académica, tal como se menciona en el libro "Introducción a la Psicología del Trabajo" de Carlos María Alcover de la Hera y otros (2004) estas competencias deberían ser parte sobresaliente en cada estudiante de nivel avanzado de las diversas carreras pero que sin embargo según se encontró en la investigación, tanto maestros como docente dieron muestras de ser conscientes de el poco desarrollo de estas y el poco interés en fortalecerlas y desarrollarlas.

Se hizo énfasis además en investigar la implicación de la ausencia o existencia de competencias en los estudiantes de las diferentes carreras en cuestión y la mayoría de estudiantes estaban conscientes de que la ausencia produce desventajas y la presencia de competencias les da ventajas sobre el resto de los profesionales en el mundo laboral y personal tal como se menciona en una reciente publicación de un artículo de Gestiopolis.com por Humberto Quezada

Martínez, Consultor de CINTERFOR-OIT, en temas de Formación Basada en Competencias. En el que detalla que existen grandes desventajas de una educación carente en todo sentido de los recursos materiales y humanos para formar grandes profesionales competitivos, y la falta de interés de las instituciones encargadas en invertir a mediano plazo en proyectos funcionales y prácticas. La deficiencia en el estudiante y futuro profesional puede producir efectos tales como frustración, baja autoestima, depresión, estrés, insatisfacción, desinterés, etc. Y a nivel laboral, que los deja fuera de cualquier proceso de selección, en los cuales se escoge únicamente a los mejor capacitados hoy en día en las empresas y que por tanto tendrán pocas o casi nulas oportunidades de conseguir un empleo satisfactorio que contribuya a una realización personal, familiar, económica y social.

VII. DIAGNÓSTICO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la investigación realizada en la Universidad de El Salvador, con 25 docentes y 75 estudiantes de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo, y Licenciatura en Idioma Inglés opción Enseñanza, en la Facultad de Ciencias y Humanidades, se puede concluir que la formación de competencias que se está realizando desde los salones de clases mientras se imparten las diferentes cátedras, no se está dando en su totalidad como debería ser, debido a que se han encontrado carencias desde no contar con las condiciones físicas, ambientales y materiales suficientes hasta evidenciar la deficiencia en el manejo de contenidos por parte de los docentes.

Aunado a lo anterior puede considerarse que no se desarrollan actividades que promuevan el fortalecimiento de las competencias ya formadas y mucho menos se trabaja por implementar nuevas competencias que estén acordes a las demandas que van surgiendo en el mercado laboral, y las nuevas exigencias académicas que se dictan internacionalmente.

La mayoría de docentes y estudiantes no poseen las competencias necesarias de acuerdo al perfil establecido para carrera, ya que al nivel académico que se dirigió la investigación, deberían de haberse encontrado desarrolladas al menos un 80% de las competencias requeridas. Pueden haber muchos factores o condiciones, sociales, ambientales, académicas y psicológicas que determinen que se dé una adecuada formación de competencias, pero que no se les pone la adecuada atención ni el énfasis que se requiere.

Por lo tanto se debería implementar una propuesta específica y funcional en cuanto a planes focalizados en las áreas en las que se encontraron deficiencias, para fortalecerlas y además de esto y trabajar para formar y potenciar nuevas competencias actualizadas y necesarias para estar en concordancia con el entorno.

VIII. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de la información recopilada durante la investigación se concluye que:

- ✓ Los entrevistados al momento de dar sus respuestas a la entrevista, se basan inicialmente en su situación personal dentro de la formación que han obtenido dentro de la Universidad, lo cual es lógico tomando en cuenta que muchos de ellos han debido atravesar situaciones difíciles, tanto a nivel económico, social, familiar y personal para poder continuar y culminar sus carreras.
- ✓ Algunos de los estudiantes consideran no tener las competencias necesarias acorde al nivel académico que poseen en cada una de sus carreras, esto se hizo evidente al momento en que seleccionaron pocas competencias tanto genéricas, básicas como específicas que consideran haber desarrollado.
- ✓ Algunos de los entrevistados manifestaron dificultad para comprender el instrumento y otros mostraron apatía, mostrando poca colaboración e interés por este tipo de investigaciones.
- ✓ La mayoría de los estudiantes estaban conscientes que si se poseen deficiencias en la adquisición de competencias académicas, se tendrán graves implicaciones tanto a nivel personal como laboral que podrán traer consigo frustración, baja autoestima, estrés, insatisfacción, pocas oportunidades laborales, despidos, desempleo, etc.
- ✓ Se presentó también dificultad al buscar docentes que tuvieran contacto con estudiantes de los últimos años de las carreras, que apoyaran la investigación y que brindaran minutos de su tiempo para la investigación.

IX. RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- ✓ A las autoridades de la Universidad poner más atención a los planes de carrera y cómo éstos se ejecutan dentro de las aulas, en las cuales en algunos de los casos, las condiciones ambientales y físicas no son las más adecuadas, y además considerando que según los entrevistados algunos de los docentes no poseen las habilidades necesarias para transmitir conocimientos, todo lo cual produce que las competencias se desarrollen deficientemente o en el peor de los casos ni siquiera se desarrollen.

- ✓ Tomar en cuenta que la actitud de algunos estudiantes que no mostraron interés a ser entrevistados, o que fueron entrevistados pero que completaron poco de la entrevista, pudo reflejar que no se consideran capaces de resolver una entrevista de este tipo, porque están conscientes de las deficiencias que poseen y prefieren no participar del proceso, y sobre este hecho debe de analizarse si no poseen ciertas competencias por factores sociales, personales, académicos o familiares.

- ✓ A los estudiantes en formación en las diferentes carreras de la Universidad de El Salvador, que se interesen un poco mas por ser autodidactas, y que desde el inicio de la carrera hasta la culminación de ésta se interesen por aprender cada día más, y adquirir nuevos conocimientos que fortalezcan la formación de competencias que se brinda en los salones de clases, que bien es sabido que no es suficiente para complacer las demandas y estándares del mundo laboral.

- ✓ A estudiantes que hagan investigaciones similares, esforzarse por investigar a fondo y a conciencia las causas por las cuales no se están formando adecuadamente las competencias en la Universidad de El Salvador, para poder implementar planes o propuestas en relación al tema, que contribuyan a que la Universidad recupere su calidad, y asimismo contribuya a producir para la sociedad profesionales capaces de competir con ventajas en el mundo laboral.

- ✓ A algunos docentes encargados de los últimos años de la carrera tener más apertura a este tipo de investigaciones, mostrar un poco de interés y apoyar investigaciones de este tipo cuyo fin es el bienestar y utilidad mutua para la Universidad, para los docentes y a los futuros profesionales.

X. BIBLIOGRAFIA

- Ana Guadalupe Canizales Ochoa, Elba Maricela Medina Romero, Verónica Lissete Ávalos Sánchez. (2009) *“La formación académica que brinda el departamento de psicología de la universidad de el salvador y su correspondencia con las competencias académicas y profesionales exigidas por empresas e instituciones del sector metropolitano de san salvador; propuestas sobre cambios pertinentes a realizar en la formación académica que implementa dicho departamento en las áreas escolar, laboral y clínica”*.
- Carlos Fernández Collado, Pilar Batista Lucio, Roberto Hernández Sampieri. (1999), *“Metodología de la Investigación”*. Editorial McGraw Hill. Segunda Edición, México D.F.
- Carlos María Alcover de la Hera, David Martínez Íñigo, Fernando Rodríguez Mazo, Roberto Domínguez Bilbao, (2004), *“Introducción a la Psicología del Trabajo”*, Editorial McGraw Hill. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.
- César Esquetini (Ecuador); Gabriela Siufy (Argentina); Julia González (España); Mayda Marty Maletá (Cuba); Pablo Beneitone (Argentina); Robert Wagenaar (Países Bajos). (2007), *“Tuning América Latina (Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina)”*. Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Mejía Gil, Xiomara Beatriz; Pérez Escalante, Rosa Maura (2007) *“Sistematización del proceso de reclutamiento y selección por competencias de candidatos a docentes universitarios y de docentes candidatos a promoción interna de la universidad de El Salvador.”*

- Rodríguez Trujillo Nelson. Ph.D., “*Selección Efectiva de Personal basada en Competencias*”. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela Psico Consult C.A.
- www.ilo.org/public/spanish/region/.../i.htm
- www.pangea.org/peremarques/dioe/competencias.pdf
- www.monografias.com › ... › Recursos Humanos
- <http://www.oei.es/de/gb.htm>
- http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/134egión/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/id_nor/fam_tur/iii_e.htm
- <http://metodoparaestudiar.blogspot.com/2008/01/hbitos-de-estudio.html>
- <http://yjara.wordpress.com/>
- <http://www.mailxmail.com/curso-pedagogia-como-ensenar-bien/comunicacion-proceso-ensenanza-aprendizaje>
- <http://html.rincondelvago.com/aprendizaje-social.html>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n>
- <http://www.monografias.com/trabajos15/metodos-ensenanza/metodos-ensenanza.shtml>
- <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>

- www.gestiopolis.com
- <http://www.apsique.com/wiki/EnsayosPersonalidad>
- <http://www.definicionabc.com/general/experiencia.php>
- http://www.capitalemocional.com/articulos/gestion_por_competencias.htm
- <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n6/investigacion/feisenberg.html>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Actitud>

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
PSICOTERAPÉUTICA PARA LA
PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS
LABORALES**

INDICE

I.	JUSTIFICACION	139
II.	OBJETIVOS	145
	✗ GENERAL	
	✗ ESPECIFICOS	
III.	POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y CREACIÓN DE COMPETENCIAS	146
IV.	NORMAS DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y CREACIÓN DE COMPETENCIAS	147
V.	ÁMBITO DE USO DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y CREACIÓN DE COMPETENCIAS	148
VI.	CONTENIDO DEL PROGRAMA	149

6.1 COMPETENCIAS A FORTALECER

6.1.1 COMPETENCIAS BÁSICAS

6.1.1.1 AUTORRESPONSABILIDAD

6.1.1 .1.1 Descripción Conceptual

6.1.1.1. 2 Temática a desarrollar

6.1.1.1.3 Técnica a emplear

6.1.1.1.4 Dinámica a emplear

6.1.1.2 SABER APRENDER Y RAZONAR

6.1.1.2.1 Descripción Conceptual

6.1.1.2.2 Temática a desarrollar

6.1.1.2.3 Técnica a emplear

6.1.1.2.4 Dinámica a emplear

6.1.1.3 AUTOCONTROL

6.1.1.3.1 Descripción Conceptual

6.1.1.3.2 Temática a desarrollar

6.1.1.3.3 Técnica a emplear

6.1.1.3.4 Dinámica a emplear

6.1.1.4 TOMA DE DECISIONES

6.1.1.4.1 Descripción Conceptual

6.1.1.4.2 Temática a desarrollar

6.1.1.4.3 Técnica a emplear

6.1.1.4.4 Dinámica a emplear

6.1.2 COMPETENCIAS GÉNICAS

6.1.2.1 GESTIÓN DE RECURSOS E INFORMACIÓN

6.1.2.1.1 Descripción Conceptual

6.1.2.1.2 Temática a desarrollar

6.1.2.1.3 Técnica a emplear

6.1.2.1.4 Dinámica a emplear

6.1.2.2 COMPRENSIÓN SISTEMÁTICA

6.1.2.1.1 Descripción Conceptual

6.1.2.1.2 Temática a desarrollar

6.1.2.1.3 Técnica a emplear

6.1.2.1.4 Dinámica a emplear

6.1.2.3 SENSIBILIDAD PARA ESCUCHAR OTROS PUNTOS DE VISTA

6.1.2.3.1 Descripción Conceptual

6.1.2.3.2 Temática a desarrollar

6.1.2.3.3 Técnica a emplear

6.1.2.3.4 Dinámica a emplear

6.1.2.4 ORGANIZACIÓN PARA TRABAJAR PRODUCTIVAMENTE

6.1.2.4.1 Descripción Conceptual

6.1.2.4.2 Temática a desarrollar

6.1.2.4.3 Técnica a emplear

6.1.2.4.4 Dinámica a emplear

6.1.3 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

6.1.3.1 INNOVADOR DE LOS CONCEPTOS, MÉTODOS Y
TÉCNICAS PSICOLÓGICAS QUE LE PERMITEN EJERCER
CON EFICIENCIA PROFESIONAL

6.1.3.1.1 Descripción Conceptual

6.1.3.1.2 Temática a desarrollar

6.1.3.1.3 Técnica a emplear

6.1.3.1.4 Dinámica a emplear

6.1.3.2 CAPACIDAD DE INVESTIGAR CIENTÍFICAMENTE
PROBLEMAS DEL ÁMBITO DE LA INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN SOCIAL

6.1.3.2.1 Descripción Conceptual

6.1.3.2.2 Temática a desarrollar

6.1.3.2.3 Técnica a emplear

6.1.3.2.4 Dinámica a emplear

6.1.3.3 CAPACIDAD PARA INVESTIGAR LOS PROBLEMAS
PSICOLÓGICOS, CAUSAS Y EFECTOS Y LAS FORMAS DE
TRATAMIENTO APROPIADAS

6.1.3.3.1 Descripción Conceptual

6.1.3.3.2 Temática a desarrollar

6.1.3.3.3 Técnica a emplear

6.1.3.3.4 Dinámica a emplear

6.1.3.4 INTEGRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y PROCESOS PARA
EXPLICAR UN FENÓMENO DADO O RESOLVER UN
PROBLEMA QUE SE PRESENTE EN SU CAMPO LABORAL

6.1.3.4.1 Descripción Conceptual

6.1.3.4.2 Temática a desarrollar

6.1.3.4.3 Técnica a emplear

6.1.3.4.4 Dinámica a emplear

6.1.3.5 GOCE DE ESTABILIDAD EMOCIONAL PARA ATENDER
SITUACIONES PERTURBADORAS O EXCEPCIONALES DE LA
SALUD MENTAL

6.13.1 Descripción Conceptual

6.13.2 Temática a desarrollar

6.13.3 Técnica a emplear

6.13.4 Dinámica a emplear

6.2 COMPETENCIAS A CREAR

6.14 ASERTIVIDAD

6.14.1 Descripción Conceptual

6.14.2 Temática a desarrollar

6.14.3 Técnica a emplear

6.14.4 Dinámica a emplear

6.15 AUTODIDACTA

6.15.1 Descripción Conceptual

6.15.2 Temática a desarrollar

6.15.3 Técnica a emplear

6.15.4 Dinámica a emplear

6.16 INTELIGENCIA EMOCIONAL

6.16.1 Descripción Conceptual

6.16.2 Temática a desarrollar

6.16.3 Técnica a emplear

6.16.4 Dinámica a emplear

6.17 ÉTICA PERSONAL Y PROFESIONAL

6.17.1 Descripción Conceptual

6.17.2 Temática a desarrollar

6.17.3 Técnica a emplear

6.17.4 Dinámica a emplear

VII. METODOLOGIA

168

7.1 SUJETOS

7.2 METODOS

7.3 TECNICAS

7.4 INSTRUMENTOS

7.5 RECURSOS

7.6 PROCEDIMIENTO

VIII. CONCLUSIONES	172
IX. RECOMENDACIONES	173
X. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	174

I. JUSTIFICACION

En estos tiempos es difícil participar en un debate sobre formación académica sin que surja la palabra “competencias” como una varita mágica que soluciona los problemas y cuestionamientos que el cambio de la tecnología y la globalización económica han impuesto a las antiguas maneras de vincular las calificaciones con la formación profesional.

En un contexto en el que se tiende a la flexibilización, en un proceso de cambio tecnológico y organizacional por efecto de la reestructuración productiva, donde la subcontratación entre empresas grandes y pequeñas se vuelve común, donde la polivalencia y la rotación de ocupaciones se convierten en habituales, la “lógica de las competencias” ha pasado al centro de la escena en las empresas, alcanzando nuevas formas de reclutamiento, promoción, capacitación y remuneración.

En el mundo actual los egresados de las universidades tienen sus mayores posibilidades de inserción laboral al mundo profesional mediante las competencias que durante el periodo en que cursaron su carrera universitaria fueron adquiriendo. Así mismo, conviene conocer qué carencias se pueden observar en la adopción de un perfil por parte de los egresados universitarios en sus respectivas profesiones. El foco de atención se ha desplazado así de las calificaciones a las competencias, es decir, al conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas del trabajo. Parece importante profundizar este concepto en relación a las nuevas demandas del trabajo, sin pensar desde el ángulo de un determinado puesto, sino desde la perspectiva de familias de ocupaciones que exigen competencias semejantes a los trabajadores que las desempeñan, para recién después interrogarse sobre dónde deben aprenderlas y cuánto tiempo les lleva dominarlas.

Es por ello que desde tiempos se viene hablando de este término “*Competencias*”. Al inicio se tenía una noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades

concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento.

Una definición del diccionario Larousse proporcionada en 1930, dice: *“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.

Spencer y Spencer (1993) consideran que es: *“una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio”*.

Rodríguez y Feliú²⁰ (1996) las definen como *“Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad”*.

El Instituto Nacional del Empleo²¹ ha definido la competencia como el *“conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requerido para el empleo”*. Es por ello que el desafío actual para la formación es cambiar sus esquemas tradicionales hacia un enfoque que facilite la generación de

²⁰ Trujillo Ph.D., Nelson Rodríguez **“SELECCIÓN EFECTIVA DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS”** (1993), Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela, Psico Consult C.A.

²¹ Instituto Nacional del Empleo (1987) *“Terminología del Análisis Ocupacional”*. Madrid. INEM. Documento Interno de la Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional. Pág. 115.

competencias de acuerdo a la carrera que se estudia y que sean la base necesaria para su posterior ejercicio laboral.

La formación profesional por competencias ha venido evolucionando con el paso de los años en nuestro país y ha sido concebida como un proceso orientado más al desarrollo intelectual, cultural y a la acumulación de conocimientos que al ejercicio de funciones profesionales. En el fondo quienes discuten sobre las competencias están hablando de formación: de sus propósitos, de sus contenidos, de sus formatos, del proceso a seguir para conseguirla, de sus beneficiarios directos e indirectos. Se debe garantizar la formación de profesionales bien cualificados, que respondan a las necesidades. Para conseguirlo es necesario que se definan las competencias que a través de la formación se desean alcanzar.

Dichas competencias se adquieren mediante un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo y posibilitan el desarrollo eficaz de la profesión en todas las situaciones prácticas que se planteen. Es por este motivo que se vuelve necesario que el profesional recién egresado haya adquirido en las facultades, una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que tendrán que continuar desarrollando durante toda su vida en el ejercicio profesional.

Además en la Universidad de El Salvador a lo largo de este tiempo, con sus diferentes facultades y carreras se ha hecho el intento de ir adaptándose a los cambios que trae consigo la globalización y sin embargo en cuanto al tema de las competencias son muy pocas las investigaciones que hablan acerca de ello.

En el año 2007²² estudiantes que optaron por el título de Licenciatura en Psicología, realizaron una investigación basada en competencias: "SISTEMATIZACION DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DE CANDIDATOS A DOCENTES UNIVERSITARIOS Y

²² Mejía Gil, Xiomara Beatriz, (2007) "Sistematización del proceso de reclutamiento y selección por competencias de candidatos a docentes universitarios y de docentes candidatos a promoción interna de la universidad de El Salvador."

DE DOCENTES CANDIDATOS A PROMOCION INTERNA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR”. En esta investigación planteaban la idea de seleccionar al personal adecuado y con las competencias requeridas para desempeñar las funciones que les permitieran desarrollar y formar profesionales dentro del campus universitario. Así mismo, evaluaron si los docentes poseían las competencias necesarias que les permitieran participar en la promoción del puesto dentro de la universidad.

Posterior a esta investigación, en el año 2009²³ se realizó una investigación sobre: “LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE BRINDA EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR Y SU CORRESPONDENCIA CON LAS COMPETENCIAS ACADÉMICAS Y PROFESIONALES EXIGIDAS POR EMPRESAS E INSTITUCIONES DEL SECTOR METROPOLITANO DE SAN SALVADOR; PROPUESTAS SOBRE CAMBIOS PERTINENTES A REALIZAR EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE IMPLEMENTA DICHO DEPARTAMENTO EN LAS ÁREAS ESCOLAR, LABORAL Y CLÍNICA”. Esta tesis plantea si la formación académica brindada por el departamento de Psicología responde a las exigencias que las empresas demandan en el mercado laboral para seleccionar al candidato idóneo y que este pueda desempeñar un puesto de trabajo, según las competencias desarrolladas a lo largo de su formación.

Cuando en una institución no se están formando las competencias necesarias o estas se desarrollan de manera deficiente, tiene como resultado la formación de profesionales inoperantes, ineficientes y distantes de ser competitivos y sobresalientes frente a las exigencias y desafíos del mundo laboral.

²³ Ávalos Sánchez, Verónica Lissete; Canizales Ochoa, Ana Guadalupe, Medina Romero, Elba Maricela, (2009) “La formación académica que brinda el departamento de psicología de la universidad de el salvador y su correspondencia con las competencias académicas y profesionales exigidas por empresas e instituciones del sector metropolitano de san salvador; propuestas sobre cambios pertinentes a realizar en la formación académica que implementa dicho departamento en las áreas escolar, laboral y clínica”.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación realizada con estudiantes y docentes en las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo, y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza pudo constatarse dicha situación, en la cual existen carencias tanto, personales, materiales, sociales y familiares que están afectando el desarrollo de profesionales aptos para ejercer su profesión con solvencia y brillantez.

Es por ello que después de realizar la investigación surge la importancia de implementar un plan estratégico en el cual se dé un pronto tratamiento a esas áreas en las cuales se han detectado carencias, y que permita seguir formando profesionales competentes y capaces de desempeñar sus funciones en base a competencias solidas.

De lo contrario la notoriedad de una Institución como la Universidad de El Salvador, que en el país y a nivel internacional goza del máximo prestigio en la formación de profesionales con excelencia, perdería su cuota de aporte social, en cuanto a brindar profesionales realmente interesados en sobresalir para ayudar a otros, y para sacar adelante a un país sumergido en desgracias, delincuencia, pobreza, injusticias y corrupción hacia una luz que permita sobreponerse a esta sociedad, que solo puede darse mediante la formación de profesionales éticos, capaces, comprometidos e interesados por ser mejores cada día.

No se puede dejar de lado la necesidad de implementar pronto un plan estratégico que haga posible garantizar que en la Universidad de El Salvador, específicamente en la Facultad de Ciencias y Humanidades, se están fomentando las competencias y el desarrollo de profesionales de éxito, para facilitar en estos el proceso de inserción al mundo laboral y optar por un puesto de trabajo satisfactorio acorde a sus competencias. Se pretende que en el plan dirigido a los estudiantes, estos pongan su mayor empeño e interés para contribuir así al fomento de las competencias.

En la medida en la que se implemente el plan de manera exitosa garantizará que la formación de profesionales de calidad tendrá en un futuro mediano resultados importantes para los mismos profesionales, al insertarse en el mundo laboral y aportar también a las organizaciones al crecimiento y fortalecimiento de la institución. En la medida en que se sigan promoviendo profesionales de éxito esto será apreciado en las organizaciones en términos de buen desempeño, del logro de beneficios mutuos entre los trabajadores y la organización, facilitación de la toma de decisiones referentes al personal, del logro mayor de la efectividad en el trabajo realizado, de la consecución de resultados que permiten cumplir los objetivos de mejor manera y alcanzar el éxito.

Finalmente con la implementación del plan estratégico en la Facultad de Ciencias y Humanidades, específicamente en las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza se pretende que se fortalezcan las competencias existentes y se desarrollen nuevas competencias a través del aprendizaje de conocimientos diferentes, aptitudes, experiencias y habilidades para lograr que genere al final de un proceso educativo, un desempeño competente en el campo profesional.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- ✘ Implementar un programa de fortalecimiento y creación de competencias que permita por medio de capacitaciones desarrollar un perfil profesional acorde a las necesidades actuales del campo laboral de los futuros profesionales de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés opción Enseñanza de la Universidad de El Salvador.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✘ Fortalecer las competencias en las que se encontraron deficiencias del diagnostico realizado en las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Universidad de El Salvador para fomentar un perfil profesional competente a las exigencias actuales del campo laboral.
- ✘ Crear competencias en los futuros profesionales de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Universidad de El Salvador para desarrollar un perfil profesional competente a las necesidades actuales del campo laboral.

III. POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y CREACIÓN DE COMPETENCIAS

3.1 El programa de fortalecimiento y creación de competencias:

- 3.1.1 Estará disponible en la secretaria de la Carrera de la Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza para quien lo necesite aplicar.
- 3.1.2 Es un instrumento disponible para los docentes responsables de cada una de las Carreras de: Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza.
- 3.1.3 Será un instrumento utilizado en beneficio de los estudiantes y docentes de la Universidad de El Salvador, para contribuir en la mejor formación de profesionales según el perfil de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza.
- 3.1.4 Se encuentra estructurado según las diferentes necesidades de fortalecimiento de competencias que se encontraron en estudiantes de 4º y 5º año de la Universidad de El Salvador de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza, con su respectivo plan metodológico.
- 3.1.5 Contribuye a lograr beneficios para los futuros profesionales de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza en lo que respecta al perfil profesional de la carrera así como también a nivel de formación personal.

IV. NORMAS DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y CREACIÓN DE COMPETENCIAS

4.1 El programa de fortalecimiento y creación de competencias:

- 4.1.1 Estará disponible en la secretaria de la Carrera de la Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza y su uso será autorizado únicamente a un capacitador experto en la aplicación del programa.
- 4.1.2 Es un instrumento disponible para los docentes responsables de cada una de las Carreras de: Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza y únicamente estos pueden sugerir cambios en su formación para ser verificados por una comisión encargada de psicólogos.
- 4.1.3 Se podrá utilizar únicamente para beneficio de los estudiantes y docentes de la Universidad de El Salvador, y así contribuir en la formación de profesionales competentes según el perfil de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza.
- 4.1.4 Se encuentra estructurado según las diferentes necesidades de fortalecimiento de competencias que se encontraron en estudiantes de 4º y 5º año de la Universidad de El Salvador de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza, este debe renovarse cada 6 meses realizándose la respectiva evaluación de competencias para integrar las nuevas a fortalecer con su respectivo plan metodológico.

4.1.5 El programa de fortalecimiento favorecerá únicamente a lograr beneficios para los futuros profesionales de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza en lo que respecta al perfil profesional de la carrera así como también a nivel de formación personal.

V. ÁMBITO DE USO DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y CREACIÓN DE COMPETENCIAS

5.1 El programa de fortalecimiento y creación de competencias:

Deberá utilizarse únicamente en la Universidad de El Salvador en la Facultad de Ciencias y Humanidades en las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza; con el fin de favorecer a la formación de dichos profesionales y así crear perfiles competentes ante el mundo competitivo laboral actual.

Así mismo este programa podrá aplicarse tanto a la formación de profesionales (estudiantes) así como reforzar las competencias que los Docentes ya poseen y que así puedan transmitir de mejor manera con sus estudiantes.

VI. CONTENIDO DEL PROGRAMA

6.1 COMPETENCIAS A FORTALECER

6.1.1 Competencias Básicas

Se conciben como el conjunto de actividades cognitivas, procedimentales y actitudinales que pueden ser alcanzadas por los individuos, por lo tanto estas competencias se refieren a las capacidades que los individuos poseen y que les ayuda a desenvolverse en los ámbitos de la vida: personal, intelectual, social, ciudadana y laboral.

6.1.1.1 *AUTORRESPONSABILIDAD*

6.1.1.1.1 Descripción Conceptual

La autorresponsabilidad, es la acción de asumir la responsabilidad de mi propia existencia, de mis acciones, decisiones, relaciones, tiempo y forma en que decido vivir mi vida. Racionalmente concebida, es indispensable para una buena autoestima. Evitar la autorresponsabilidad nos hace víctimas de nuestra propia vida. Nos vuelve indefensos. Otorgamos poder a todos, menos a nosotros mismos. Pero cuando nos sentimos frustrados buscamos echarle la culpa a alguien; son otros los que tienen la culpa de nuestra desdicha. En contraste, la apreciación de la autorresponsabilidad puede resultar una experiencia vigorizadora y tonificante. Vuelve a poner nuestra vida en nuestras manos.

6.1.1.1.2 Temática a desarrollar

- A. Soy responsable de mis elecciones y acciones.
- B. Soy responsable del modo en que utilizo mi tiempo.
- C. Soy responsable del nivel de conciencia que aplico a mi trabajo.

- D. Soy responsable del cuidado o la falta de cuidado con que trato a mi cuerpo.
- E. Soy responsable de mantener las relaciones que decido entablar o en las que elijo continuar.
- F. Soy responsable del modo en que trato a los demás: mi cónyuge, mis hijos, mis padres, mis amigos, mis socios, mi jefe, mis subordinados, el vendedor de una tienda.
- G. Soy responsable del significado que doy o dejo de dar a mi existencia.
- H. Soy responsable de mi felicidad.
- I. Soy responsable de mi vida en lo material, lo emocional, lo intelectual y lo espiritual.

6.1.1.1.3 Técnica a emplear

- A. Completar oraciones con conciencia, rapidez y claridad.
- B. Técnica de reflexión

6.1.1.1.4 Dinámica a emplear

- A. Preséntate en parejas
- B. Volver a poner nuestra vida en nuestras propias manos.

6.1.1.2 SABER APRENDER Y RAZONAR

6.1.1.2.1 Descripción Conceptual

El razonamiento es inherente a la condición humana, (de hecho es esta la diferencia más ponderable entre los humanos y los demás animales), aprender a razonar es como aprender a caminar; es una necesidad que hay que desarrollar para poder vivir a plenitud.

Lo decía un gran notable científico francés, René Descartes: "primero pienso, luego existo"; por ejemplo: a través de la observación directa (herramienta de estudio e investigación tan antigua como la escritura) se aprende a razonar; Pero: ¿Cuál es la mejor forma?

Utilizar incluso los sentidos: gusto, oído, olfato, etc. Para descifrar el mensaje implícito, imagina situaciones, recrea situaciones; visualiza un problema (sobre todo esta tan importante: tener visión) para poder encontrar opciones de solución.

Otro gran científico dijo: "La imaginación es más importante que el conocimiento."

Albert Einstein.

Precisamente porque de la imaginación (visualizar, recrear etc.) deriva el conocimiento, a través de esta se crean hipótesis que llevan a encontrar la verdad o lo más aproximado a esta.

6.1.1.2.2 Temática a desarrollar

- A. Definición conceptual del aprendizaje.
- B. Explicación teórica sobre aprender y razonar.
- C. Ejercicios para desarrollar la capacidad de aprender y razonar.

6.1.1.2.3 Técnica a emplear

- A. Técnicas de presentación
- B. Técnica expositiva.
- C. Lectura comentada

6.1.1.2.4 Dinámica a emplear

- A. Me presentas
- B. Lluvia de ideas con tarjetas
- C. Sonidos expresivos

6.1.1.3 AUTOCONTROL

- 6.1.1.3.1 Descripción Conceptual

La habilidad susceptible de aprendizaje, que engloba cualquier conducta controlada exclusivamente por variables autogeneradas (físicas, sociales o cognitivas), que trate de alterar la probabilidad de ocurrencia de otra conducta, cuyas consecuencias, podrían resultar aversivas para el individuo.

- 6.1.1.3.2 Temática a desarrollar

- A. Definiciones
- B. Fases del entrenamiento en autocontrol
- C. Tipos de autocontrol
- D. Técnicas de autocontrol
- E. Entrenamiento en técnicas concretas y establecimiento de criterios de ejecución

-

- 6.1.1.3.3 Técnica a emplear

- A. De presentación
- B. De desempeño de papeles
- C. Técnica de reflexión
- D. Técnica de abstracción y análisis general

- 6.1.1.3.4 Dinámica a emplear

- A. La telaraña
- B. Auto instrucciones

6.1.1.4 TOMA DE DECISIONES

6.1.1.4.1 Descripción Conceptual

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, éstas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial; es decir que en todo momento se toman decisiones, la diferencia entre cada una de éstas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas. La toma de decisiones consiste básicamente en elegir una alternativa entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aún cuando no se evidencie un conflicto latente).

6.1.1.4.2 Temática a desarrollar

- A. Definición de toma de decisiones
- B. Definiciones para aclarar el proceso de toma de decisiones.
- C. Orientación positiva y negativa hacia el problema.
- D. Cinco características importantes en la toma de decisiones.
- E. Modelo de resolución de problemas o de toma de decisiones.

6.1.1.4.3 Técnicas a emplear

- A. Técnica de presentación
- B. Técnica expositiva
- C. Técnica de corrillos
- D. Técnica de lluvia de ideas

6.1.1.4.4 Dinámicas a emplear

- A. Los nombres y las cualidades escritas.
- B. Punto de encuentro.

C. Las tarjetas.

6.1.2 Competencias Genéricas

6.1.2.1 *GESTIÓN DE RECURSOS E INFORMACIÓN:*

6.1.2.1.1 Descripción Conceptual

Se refiere a la distribución uso y autocontrol del tiempo, dinero, materiales, equipo y personal. Es buscar la disciplina para evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, por ejemplo, usar computadoras.

6.1.2.1.2 Temática a desarrollar

- A. Definición de gestión de la gestión de recursos e información.
- B. Definición de términos de la gestión de recursos en información.
- C. Tipos de recursos
- D. Tipos de información
- E. Diferencia entre información para la gestión (los datos) y la gestión de información (sistema).
- F. Cómo gestionar los recursos e información.

6.1.2.1.3 Técnica a emplear

- A. Técnica de presentación
- B. Técnica expositiva
- C. Técnica de corrillos
- D. Técnica de discusión en grupos pequeños.

6.1.2.1.4 Dinámica a emplear

- A. ¿Me presentas?
- B. El barco se hunde.

6.1.2.2 *COMPRESIÓN SISTEMÁTICA:*

6.1.2.2.1 Descripción Conceptual

Es la habilidad para interrelacionar información dentro del carácter más general que abarca los marcos de referencia mentales. La comprensión lleva a la creación de conocimiento que consiste de sistemas de información coordinada, pudiendo ser usada en las siguientes formas.

- ✘ Obtener interpretaciones básicas del significado de la información interconectada.
- ✘ Discutir la validez de tales interpretaciones.
- ✘ Corregir y expandir los marcos de referencia existentes.
- ✘ Usar el conocimiento sostenido en estas formas para buscar alternativas viables.
- ✘ Para mejorar mucho más el diseño de proyectos y tomar decisiones bien fundamentadas.

Hay una forma específica de **comprensión sistémica** que corresponde al uso de marcos de referencia permitiendo interpretaciones de sistemas no lineales.

6.1.2.2.2 Temática a desarrollar

- A. Desarrollemos la Comprensión Sistemática
- B. Habilidades para la comprensión sistémica
- C. Diseño de proyectos con habilidades de comprensión sistémica

6.1.2.2.3 Técnica a emplear

- A. Técnica expositiva
- B. Reflexiones

6.1.2.2.3 Dinámica a emplear

- A. “Como podría ser tu vida diferente”
- B. “El barco se hunde”

6.1.2.3 SENSIBILIDAD PARA ESCUCHAR OTROS PUNTOS DE VISTA:

6.1.2.3.1 Descripción Conceptual

Escuchar los puntos de vista de otros, tener en cuenta las necesidades de otros, demostrar empatía en comunicaciones orales y escritas, estar consciente de las expectativas de las demás personas.

6.1.2.3.2 Temática a desarrollar

- A. Desarrollemos la Comprensión Sistemática
- B. Habilidades para la comprensión sistemática
- C. Diseño de proyectos con habilidades de comprensión sistemática

6.1.2.3.3 Técnica a emplear

- A. Técnica expositiva
- B. Reflexiones

6.1.2.3.4 Dinámica a emplear

- A. “Como podría ser tu vida diferente”
- B. “El barco se hunde”

6.1.2.4 ORGANIZACIÓN PARA TRABAJAR PRODUCTIVAMENTE:

6.1.2.4.1 Descripción Conceptual

Las personas pueden identificar prioridades, organizar actividades antes de un plazo límite, identificar y/o organizar los elementos de una o varias tareas, anticipar recursos necesarios, ubicar los recursos para las tareas, establecer objetivos para el personal, manejo de su propio tiempo y el de los demás.

6.1.2.4.2 Temática a desarrollar

- A. Algunas técnicas para organizar eficazmente el tiempo
- B. Obstáculos para organizar el tiempo
- C. Planificación del estudio y trabajo
- D. Algunos trucos para ahorrar tiempo
- E. Evaluación personal de ahorro del tiempo
- F. Elaboración de planificación personal de mi tiempo

6.1.2.4.3 Técnica a emplear

- A. Técnica de presentación
- B. Técnica de reflexión
- C. Técnica de abstracción y análisis general

6.1.2.4.4 Dinámica a emplear

- A. Baile de presentación
- B. Organiza primero tu mente

6.1.3 Competencias Específicas

6.1.3.1 *INNOVADOR DE LOS CONCEPTOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS PSICOLÓGICAS QUE LE PERMITEN EJERCER CON EFICIENCIA PROFESIONAL.*

6.1.3.1.1 Descripción Conceptual

Hace referencia la iniciativa y toma de conciencia de garantizar que en el ejercicio profesional es necesario innovar, actualizar e incluso crear nuevos procesos y técnicas para garantizar la excelencia en la ejecución de la profesión.

6.1.3.1.2 Temática a desarrollar

- A. Tipos de innovación
- B. Tipos de innovador
- C. Características del innovador
- D. Métodos y Técnicas para ser innovador
- E. Propuestas de temáticas para innovar
- F. Elaboración de nuevas teorías

6.1.3.1.3 Técnica a emplear

- A. Técnica de Presentación
- B. Técnica de abstracción y análisis
- C. Técnica expositiva.
- D. Técnica de corrillos.
- E. Lluvia de ideas.

6.1.3.1.4 Dinámica a emplear

- A. Presentación en parejas

- B. Atrévete a ser innovador

6.1.3.2 *CAPACIDAD DE INVESTIGAR CIENTÍFICAMENTE PROBLEMAS DEL ÁMBITO DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL.*

6.1.3.2.1 Descripción Conceptual

Es la habilidad que posee una persona para investigar con base científica determinado problema o situación que se presente en el campo de la información y de la comunicación social, en donde es labor de cada persona investigar de manera objetiva y apegándose a las diferentes realidades y conceptos que se presenten.

6.1.3.2.2 Temática a desarrollar

- A. Definición de la competencia.
- B. Definición de información.
- C. Definición de comunicación social.
- D. Proceso de comunicación.
- E. Los medios y los periodistas, constructores semánticos.
- F. Los medios y el horizonte de las comunicaciones posibles.
- G. Tecnología de la información y la comunicación social.
- H. Problemas que afectan la información y la comunicación social.

6.1.3.2.3 Técnicas a emplear

- A. Técnica de presentación.
- B. Técnica expositiva.
- C. Técnica de corrillos.
- A. Técnica para trabajar contenido temático (La liga del saber).

6.1.3.2.4 Dinámicas a emplear

- B. Me llamo y me gusta.
- C. Lluvia de ideas.

- D. Punto de encuentro.
- E. Concurso de televisión.

6.1.3.3 CAPACIDAD PARA INVESTIGAR LOS PROBLEMAS PSICOLÓGICOS, CAUSAS Y EFECTOS Y LAS FORMAS DE TRATAMIENTO APROPIADAS.

6.1.3.3.1 Descripción Conceptual

¿Qué es investigar?

Investigar viene del latín *investigare*, la cual deriva de *vestigium* que significa “en pos de la huella de”, es decir “ir en busca de una pista”.

Vestigium se refería a la planta o suela del pie, a la marca que dejaba el pie en la tierra, huella, y después a la indicación de que alguien había caminado por allí. Es indicación de una pista. Aparte de significar huellas, puede significar “ruinas”, como en la frase “los vestigios de Babilonia”, y de ahí que también puede significar el “principio de la verdad”. Cuando uno está investigando, está “revisando huella para encontrar la verdad”.

Investigar es dedicarse a la realidad verdadera. *Dedicar* significa mostrar algo. Y tratándose de la dedicación intelectual, esta fuerza consiste en configurar o conformar nuestra mente según la mostración de la realidad, y ofrecer lo que así se nos muestra a la consideración de los demás. Dedicación es hacer que la realidad verdadera configure nuestras mentes (*Zubin*). Mas aun cuando se trata de hacer investigaciones de tipo Psicológico, en donde debemos innovarnos de conceptos nuevos, tener la capacidad de estar a la vanguardia de los contenidos psicológicos, tener la dedicación de investigar cada fenómeno que la psicología presente para nosotros.

6.1.3.3.2 Temática a desarrollar

- A. Las ventajas de la investigación
- B. Las causas y efectos de la investigación actual

6.1.3.3.3 Técnica a emplear

- A. Técnicas de presentación
- B. Técnica expositivas
- C. Técnicas de reflexión

6.1.3.3.4 Dinámica a emplear

- A. Me llamo... y me gusta...
- B. Exposición formal
- C. Lluvia de ideas con tarjetas
- D. Punto reflexivo

6.1.3.4 INTEGRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y PROCESOS PARA EXPLICAR UN FENÓMENO DADO O RESOLVER UN PROBLEMA QUE SE PRESENTE EN SU CAMPO LABORAL.

6.1.3.4.1 Descripción Conceptual

Es la habilidad de investigar e integrar los diferentes tipos de conocimientos y los procesos que se llevan a cabo y que son necesarios para resolver o explicar un determinado fenómeno o problema que se presente en el ámbito laboral y así mismos a nivel personal. Lo cual conlleva a estimular la creatividad y realizar una toma de decisiones de manera adecuada.

6.1.3.4.2 Temática a desarrollar

- A. Definiciones
- B. Proceso que se sigue para explicar un fenómeno.
- C. De qué dependen las soluciones.
- D. Reglas esenciales para un programa exitoso de integración de conocimientos y procesos.

6.1.3.4.3 Técnica a emplear

- A. Técnica de presentación.
- B. Técnica expositiva.
- C. Técnica de corrillos.
- D. Técnica de reflexión.

6.1.3.4.4 Dinámica a emplear

- A. Los refranes.
- B. Dragones y meteoritos.
- C. Reflexión abierta.

6.1.3.5 GOCE DE ESTABILIDAD EMOCIONAL PARA ATENDER SITUACIONES PERTURBADORAS O EXCEPCIONALES DE LA SALUD MENTAL.

6.1.3.5.1 Descripción Conceptual

Factores de diversa índole, algunos positivos y otros negativos, colman nuestra vida diaria, obligándonos a establecer un EQUILIBRIO EMOCIONAL, indispensable para lograr una vida feliz.

Venturosamente, son más las bendiciones, situaciones y circunstancias edificantes, que las que por sí mismas aparentan, o amenazan con convertirse en negativas. De tal suerte, la estabilidad emocional no es algo que pueda adjudicarse, adquirirse o tomarse prestado; se trata de una

circunstancia muy personal: ***nuestra circunstancia***; cual a su vez, es producto del equilibrio que establezcamos en nuestro interior, entre lo que consideramos positivo o negativo, lo cual responde a la trascendencia que le demos al personalísimo mundo de nuestra cotidianidad.

No se trata de cómo se desarrollen los eventos, sino como los asimilemos; no es el por qué, cómo y cuando sucedan, sino en la entidad y tiempo que estimemos que puedan afectarnos. Por ejemplo, perder un amor o una oportunidad cualquiera, su efecto dependerá de la trascendencia y tratamiento mental que le concedamos. Tenemos la posibilidad de considerarlo negativo, triste e inclusive doloroso; pero también la opción de considerarlo positivo, porque nos abre la oportunidad de comenzar nuevas y emocionantes relaciones o mejores y más actualizadas opciones.

6.1.3.5.2 *Temática a desarrollar*

- A. Como lograr el goce emocional
- B. Aprendiendo de los demás
- C. Auto cuidado emocional

6.1.3.5.3 *Técnica a emplear*

- A. Técnicas de presentación
- B. Técnicas expositivas
- C. Técnicas reflexivas

6.1.3.5.4 *Dinámica a emplear*

- A. Me llamo... y me gusta...
- B. Exposición general
- C. Lo que pienso

6.2 Competencias a crear

6.2.4.1 *DESARROLLO DE ASERTIVIDAD*

6.2.4.1.1 Descripción Conceptual

Se puede definir como la capacidad para transmitir hábilmente opiniones, intenciones, posturas, creencias y sentimientos. La Habilidad consiste en crear las condiciones que permitan conseguir todos y cada uno de los objetivos.

6.2.4.1.2 Temática a desarrollar

- A. Asertividad
- B. La conducta pasiva
- C. Conducta agresiva
- D. La asertividad en el mundo laboral
- E. Asertividad y calidad
- F. Asertividad y trabajo en equipo
- G. Asertividad y satisfacción laboral

6.2.4.1.3 Técnica a emplear

Técnica de presentación
Técnica de Lectura comentada
Técnica expositiva
Técnica de los corrillos

6.2.4.1.4 Dinámica a emplear

“¿Me presentas?”

“¿Qué tan asertivo soy?”

“El barco se hunde”

6.2.4.2 SER AUTODIDACTA

6.2.4.2.1 Descripción Conceptual

¿Qué es ser autodidacta? es alguien que por voluntad propia y mediante sus propios recursos organiza su formación en alguna disciplina o en alguna ciencia, o en cualquier labor práctica o técnica.

6.2.4.2.2 Temática a desarrollar

- A. Definición del concepto autodidacta.
- B. Explicación de cómo ser autodidacta.
- C. Estrategias para ser autodidacta.

6.2.4.2.3 Técnica a emplear

- A. Formación de grupos de trabajo.
- B. Técnica expositiva.
- C. De análisis, síntesis y abstracción.
- D. Pequeños grupos de discusión.

6.2.4.2.4 Dinámica a emplear

- A. Me llamo... Y me gusta...
- B. Lluvia de ideas con tarjetas.
- C. "El árbol del conocimiento".

6.2.4.3 INTELIGENCIA EMOCIONAL

6.2.4.3.1 Descripción Conceptual

Es la capacidad para reconocer nuestros sentimientos y los de otros, de motivarnos y de manejar adecuadamente las emociones en nosotros y siendo hábil para manejarlas al relacionarnos y trabajar con otros.

6.2.4.3.2 Temática a desarrollar

- A. Definición de emociones.
- B. Emociones primarias.
- C. Definición de inteligencia
- D. Definición de inteligencia emocional.
- E. Tipo de inteligencia (Modelo de las inteligencias múltiples).
- F. Los cinco elementos fundamentales de la inteligencia emocional.
- G. La inteligencia emocional en el trabajo.
- H. Estrategias para manejar las emociones y potenciarlas.

6.2.4.3.3 Técnica a emplear

- A. Técnica de corrillos
- B. Técnica expositiva
- C. Técnica de pequeños grupos de discusión.
- D. Técnica de lluvia de ideas.

6.2.4.3.4 Dinámica a emplear

- A. La rueda de presentación por parejas.
- B. Los sonidos expresivos.
- C. Lluvia de ideas con tarjetas.

6.2.4.4 ÉTICA PERSONAL Y PROFESIONAL

6.2.4.4.1 Descripción Conceptual

La ética es una rama de la filosofía que abarca el estudio de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir. La ética estudia qué es lo moral, cómo se justifica racionalmente un sistema moral y cómo se ha de aplicar ésta posteriormente a los ámbitos de la vida social.

6.2.4.4.2 Temática a desarrollar

- A. Definición de ética y valores.
- B. Definición de ética y moral.
- C. Diferencia entre ética y moral.
- D. Principios básicos de la ética.
- E. Estrategias para el manejo adecuado de la ética en el ámbito personal y profesional.

6.2.4.4.3 Técnicas a emplear

- A. Técnica de presentación.
- B. Técnica expositiva.
- C. Técnica de corrillos.
- D. Técnica pequeños grupos de discusión.

6.2.4.4.4 Dinámicas a emplear

- A. Baile de presentación.
- B. Representación gráfica.
- C. Las lanchas.
- D. Lluvia de ideas.

VII. METODOLOGIA

El programa de fortalecimiento de competencias ha sido diseñado para las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo, Licenciatura en Idioma Inglés Opción enseñanza, de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, con la finalidad de implementar un programa de fortalecimiento y creación de competencias que permita por medio de capacitaciones desarrollar un perfil profesional acorde a las necesidades actuales del campo laboral de los futuros profesionales.

7.1 SUJETOS

El programa de fortalecimiento de competencias está diseñado para ser aplicado con estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo, Licenciatura en Idioma Inglés Opción enseñanza, de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

7.2 MÉTODOS

- ✘ De presentación
- ✘ De animación
- ✘ Lluvia de ideas
- ✘ Discusión de grupos pequeños
- ✘ Lectura comentada o estudio supervisado
- ✘ Charla expositiva – participativa
- ✘ Actividades recreativas
- ✘ Mesa redonda
- ✘ Reunión de corrillos
- ✘ Desempeño de papeles
- ✘ Enseñanza programada
- ✘ De reflexión

7.3 TÉCNICAS

7.3.1 Técnica de presentación

Por medio de juegos o interacciones participativas, se logra el conocimiento de sus compañeros y de los facilitadores.

7.3.2 Técnica de animación

Mediante juegos se promueve la participación del grupo y se genera dinamismo en la realización de tareas determinadas en un tiempo dado.

7.3.3 Lluvia de ideas

Se promueve la interacción de los participantes para que expongan sus ideas y conocimientos previos de la temática.

7.3.4 Charla expositiva-participativa

Presentación oral y participativa de un tema que un facilitador hace ante un grupo de personas.

7.3.5 Técnica de reflexión

Mediante esta técnica se pretende que los participantes reflexionen sobre ciertas situaciones tanto a nivel individual como grupal, que les permita tanto un cambio de perspectiva como de conducta.

7.3.6 Técnica de abstracción y análisis general

Para el proceso de aprendizaje, la capacidad de abstracción, síntesis y análisis objetivo y subjetivo de una situación, son elementos centrales en el proceso de teorización. Pero esta son habilidades que se desarrollan en la medida en que se practican.

Por esta razón, consideramos de gran importancia la utilización de este conjunto de ejercicios, que en si mismo aparecen como algo sencillo; pero

nos permiten pasar de la simple memorización a la capacidad real de análisis. Su utilización debe tener muy presente el tipo de participante con los cuales se va a trabajar. Permiten trabajar el tema según el interés de quién las utilice: para sintetizar o resumir discusiones o promoverlas.

7.4 INSTRUMENTOS

- ✘ Apoyo teórico
- ✘ Planes de acción
- ✘ Hojas de trabajo de las actividades a realizar por cada plan de acción
- ✘ Presentaciones
- ✘ Hojas reflexivas
- ✘ Hojas de registro
- ✘ Papelógrafos
- ✘ Computadora
- ✘ Guías de evaluación

7.5 RECURSOS

7.5.1 Humanos

Docentes y estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza, docentes asesores de proceso de tesis y alumnas egresadas de Licenciatura en psicología encargadas de facilitar el programa de capacitación de formación de competencias.

7.5.2 Materiales

Local, mesas, sillas, computadoras, cañón, retroproyector, CD'S, hojas de papel bond, lápices, lapiceros, fotocopias, impresiones, papelógrafos, etc.

7.5.3 **Procedimiento**

- ✘ Elección de las temáticas y técnicas a desarrollar de acuerdo al diagnóstico realizado de la investigación realizada con docentes y estudiantes de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza.
- ✘ Elaboración del cronograma de capacitaciones, especificando el número de participantes y su respectiva carrera y nivel académico.
- ✘ Preparación de los recursos materiales e instrumentos que se utilizarán en cada capacitación; así como del lugar donde se desarrollarán las temáticas.
- ✘ Realización de la convocatoria e invitación a docentes y estudiantes para que participen en cada jornada de acuerdo a las carreras y nivel académico.
- ✘ Aplicación y ejecución de planes operativos con docentes y estudiantes de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza.

VIII. CONCLUSIONES

- ✘ Las capacitaciones deben implementarse en los centros de educación superior, no únicamente para resolver problemas o necesidades sino que la razón principal de capacitar debe ser generar el cambio dentro del centro educativo en los estudiantes y en los docentes, a fin de lograr verdaderos resultados.
- ✘ Los procesos de capacitación son de verdadera importancia para los centros educativos, ya que permiten preparar recursos humanos altamente calificados, en términos de competencias para un mejor desempeño a nivel académico y profesional.
- ✘ Un factor de gran importancia es que los centros de educación superior no deben de considerar el proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito, debe orientarse a buscar la incrementación de los conocimientos y habilidades y por ende las competencias que los perfiles profesionales requieren.
- ✘ Para poder estructurar e implementar un proceso de capacitación, hay que tener en cuenta que debe haberse realizado previamente y de manera apropiada una investigación o detección de necesidades de capacitación, para poder obtener los resultados que permitan desarrollar un programa.

IX. RECOMENDACIONES

A los centros educativos:

- ✘ Que el programa de capacitación debe realizarse en base al proceso realizado previamente de investigación o detección de necesidades de capacitación, ya que esto permitirá implementar las herramientas apropiadas enfocadas directamente a tratar las necesidades que tienen los centros educativos y no desviarse y trabajar en áreas que posiblemente no sean las adecuadas ni prioritarias para la organización.

- ✘ Que deben implementar un proceso continuo de capacitaciones, para lo cual deben contar con un programa de capacitación estructurada y organizada que permitirá obtener los resultados esperados en cuanto a la consecución de los objetivos de los centros educativos.

- ✘ Informar a los participantes antes de asistir a la capacitación, dándoles a conocer acerca de los objetivos que el centro educativo persigue con dicha capacitación y lograr así que éstos se comprometan con ellos y tomen conciencia de la importancia de los contenidos y actividades prácticas que podrían adquirir y que les servirán para el desempeño adecuado de sus labores.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✘ Marlene del Carmen Méndez Martínez, Morena Sarahi Valdivieso Herrera, Sindy Melani Alvarenga Murcia, Teresa del Carmen Pilar Marroquín, (2007). “El acoso como situación de riesgo en el ámbito laboral que afecta las relaciones laborales en los trabajadores de empresas públicas y privadas del gran San Salvador”.

- ✘ www.inteligencia-emocional.org/.../vivir_de_un_modo_responsable.htm

- ✘ www.waece.org/.../dicio.php?...Autorresponsabilidad

- ✘ www.isabelsalama.com/técnicas_de_autocontrol_emocional.htm

- ✘ www.guiadepsicologia.com/.../autocontrol.html

ANEXOS A

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



ENTREVISTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

I. OBJETIVO: Conocer el proceso de formación de competencias y sus efectos en el perfil profesional de los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

II. DATOS GENERALES:

Fecha: _____ Carrera: _____

Edad: _____ Nivel académico: _____

Sexo: _____ Entrevistadora: _____

III. PREGUNTAS

Instrucciones: Lea detenidamente cada uno de los ítems que se le presentan a continuación y elija la mejor respuesta de acuerdo a lo que se plantea.

1. De las siguientes definiciones ¿Cuál considera que es la que mejor describe lo que es una competencia?
 - a) Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne a 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.
 - b) Conjunto de atributos de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estos atributos se expresan mediante la habilidad física o manual; intelectual o mental y social o interpersonal, es decir que son expresadas en el hacer, el saber y el saber hacer.

c) Conjunto de conocimientos habilidades, destrezas y actitudes cuya aplicación al trabajo se traduce en un desempeño superior que contribuye a los objetivos claves de una empresa.

2. De los siguientes factores psicológicos, enumere en orden de importancia según su criterio, los que posibilitan la adquisición de competencias:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Motivación | <input type="checkbox"/> Autoestima |
| <input type="checkbox"/> Personalidad | <input type="checkbox"/> Actitudes |
| <input type="checkbox"/> Inteligencia | <input type="checkbox"/> Aptitudes |
| <input type="checkbox"/> Habilidades para interiorizar conocimientos | |

3. De los siguientes factores sociales, enumere en orden de importancia según su criterio, los que posibilitan la adquisición de competencias:

- | | |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hábitos de estudio | <input type="checkbox"/> Habilidades para transmitir conocimientos |
| <input type="checkbox"/> Ambiente físico | <input type="checkbox"/> Habilidades tecnológicas |
| <input type="checkbox"/> Condiciones económicas | <input type="checkbox"/> Cultura general |
| <input type="checkbox"/> Comunicación | <input type="checkbox"/> Habilidades interpersonales |
| <input type="checkbox"/> Ambiente familiar | |

4. Marque las competencias que considera que ha adquirido a través de los años que se ha formado como profesional:

Básicas:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Habilidad de expresión oral y escrita
- Autocontrol
- Capacidad de escuchar
- Capacidad de solución de problemas
- Toma de decisiones
- Autorresponsabilidad
- Pensar creativamente
- Saber aprender y razonar
- Sociabilidad

Genéricas:

- Gestión de recursos
- Relaciones interpersonales
- Gestión de información
- Comprensión sistemática
- Dominio tecnológico
- Razonamientos para encontrar alternativas

- ___ Organización para trabajar productivamente
- ___ Enfoque a conseguir resultados
- ___ Sensibilidad para identificar otros puntos de vista
- ___ Cooperación para trabajar en equipo

Específicas:

- ___ Capacidad de comunicación, diálogo y relaciones interpersonales satisfactorias.
- ___ Capacidad de comprender y analizar los cambios sociales a nivel nacional e internacional.
- ___ Goce de estabilidad emocional para atender situaciones perturbadoras o excepcionales de la salud mental.
- ___ Crítico y propositivo ante las situaciones problemáticas individuales, grupales y sociales.
- ___ Capacidad de investigar científicamente problemas del ámbito de la información y Comunicación social.
- ___ Integración conocimientos y procesos para explicar un fenómeno dado o resolver un problema que se presente en su campo laboral.
- ___ Innovador de los conceptos, métodos y técnicas psicológicas que le permiten ejercer con eficiencia profesional.
- ___ Tener sensibilidad social en el desarrollo de la práctica profesional.
- ___ Capacidad para investigar los problemas psicológicos, causas y efectos y las formas de tratamiento apropiadas.
- ___ Sentido de cooperación y solidaridad con las personas e instancias que requieran sus servicios profesionales.
- ___ Ética profesional y moralidad notoria de ejemplo para los que solicitan sus servicios y para la sociedad.
- ___ Capacidad de manejar las cuatro habilidades comunicativas de la lengua estudiada (comprensión oral y comprensión escrita, expresión oral y expresión escrita).

5. ¿Cuáles serían las implicaciones de la formación de competencias en el mundo laboral?

6. ¿Cuáles serían las implicaciones de la ausencia de competencias en el mundo laboral?

7. ¿Cuáles serían las implicaciones de la formación las competencias en el ámbito personal?

8. ¿Cuáles serían las implicaciones de la ausencia de las competencias en el ámbito personal?

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



ENTREVISTA DIRIGIDA A DOCENTES

- I. **OBJETIVO:** Conocer desde la perspectiva docente el proceso de formación de competencias y sus efectos en el perfil profesional de los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

II. **DATOS GENERALES:**

Fecha: _____

Carrera: _____

Edad: _____ Nivel académico:

Sexo: _____

Entrevistadora:

III. **PREGUNTAS**

Instrucciones: Lea detenidamente cada uno de los ítems que se le presentan a continuación y elija la mejor respuesta de acuerdo a lo que se plantea.

1. De las siguientes definiciones ¿Cuál considera que es la que mejor describe lo que es una competencia?
 - a) Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne a 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.
 - b) Conjunto de atributos de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estos atributos se expresan mediante la habilidad física o manual; intelectual o mental y social o interpersonal, es decir que son expresadas en el hacer, el saber y el saber hacer.
 - c) Conjunto de conocimientos habilidades, destrezas y actitudes cuya aplicación al trabajo se traduce en un desempeño superior que contribuye a los objetivos claves de una empresa.

2. De los siguientes factores psicológicos, enumere en orden de importancia según su criterio, los que posibilitan la adquisición de competencias:

Motivación

Personalidad

Inteligencia

Autoestima

Actitudes

Aptitudes

Habilidades para interiorizar
conocimientos

3. De los siguientes factores sociales, enumere en orden de importancia según su criterio, los que posibilitan la adquisición de competencias:

Hábitos de estudio

Ambiente físico

Condiciones económicas

Comunicación

Ambiente familiar

Habilidades interpersonales

Habilidades tecnológicas

Cultura general

Habilidades para transmitir
conocimientos

4. Marque las competencias que considera que los estudiantes de cuarto y quinto año de la carrera que usted imparte (Psicología, Periodismo, Idioma Inglés) han adquirido a través de la formación académica recibida:

Básicas:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Habilidad de expresión oral y escrita
- Autocontrol
- Capacidad de escuchar
- Capacidad de solución de problemas
- Toma de decisiones
- Autorresponsabilidad
- Pensar creativamente
- Saber aprender y razonar
- Sociabilidad

Genéricas:

- Gestión de recursos
- Relaciones interpersonales
- Gestión de información
- Comprensión sistemática
- Dominio tecnológico
- Razonamientos para encontrar alternativas
- Organización para trabajar productivamente
- Enfoque a conseguir resultados
- Sensibilidad para identificar otros puntos de vista
- Cooperación para trabajar en equipo

Específicas:

- Capacidad de comunicación, diálogo y relaciones interpersonales satisfactorias.
- Capacidad de comprender y analizar los cambios sociales a nivel nacional e internacional.
- Goce de estabilidad emocional para atender situaciones perturbadoras o excepcionales de la salud mental.
- Crítico y propositivo ante las situaciones problemáticas individuales, grupales y sociales.
- Capacidad de investigar científicamente problemas del ámbito de la información y Comunicación social.
- Integración conocimientos y procesos para explicar un fenómeno dado o resolver un problema que se presente en su campo laboral.

- ___ Innovador de los conceptos, métodos y técnicas psicológicas que le permiten ejercer con eficiencia profesional.
- ___ Tener sensibilidad social en el desarrollo de la práctica profesional.
- ___ Capacidad para investigar los problemas psicológicos, causas y efectos y las formas de tratamiento apropiadas.
- ___ Sentido de cooperación y solidaridad con las personas e instancias que requieran sus servicios profesionales.
- ___ Ética profesional y moralidad notoria de ejemplo para los que solicitan sus servicios y para la sociedad.
- ___ Capacidad de manejar las cuatro habilidades comunicativas de la lengua estudiada (comprensión oral y comprensión escrita, expresión oral y expresión escrita).

5. ¿Cuáles serían las implicaciones de la formación de competencias en el mundo laboral?

6. ¿Cuáles serían las implicaciones de la ausencia de competencias en el mundo laboral?

7. ¿Cuáles serían las implicaciones de la formación las competencias en el ámbito personal?

8. ¿Cuáles serían las implicaciones de la ausencia de las competencias en el ámbito personal?

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



GUIA DE OBSERVACION

I. OBJETIVO: Realizar una observación a las condiciones psicológicas, sociales, ambientales y personales en las que se lleva a cabo el proceso de formación de competencias en los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés Opción Enseñanza de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

II. DATOS GENERALES:

Fecha: _____

Carrera: _____

Nivel académico: _____

Observadora: _____

III. ASPECTOS A OBSERVAR:

Instrucciones: Lea detenidamente cada uno de los ítems que se le presentan a continuación y de una respuesta de acuerdo a lo que se plantea.

Condiciones físicas del lugar donde se imparten las clases

Condición	Criterios de valoración		
Observaciones			
1. Ventilación	___ Adecuada	___ Inadecuada	_____
2. Temperatura	___ Frio	___ Calor	_____

3. Iluminación	___ Natural	___ Artificial	_____

4. Presencia de humedad	___ Si	___ No	_____
5. Espacio físico	___ Adecuado	___ Inadecuado	_____

6. Olores Agradables Desagradables _____
 7. Presencia de ruidos Si No

**Recursos materiales necesarios presentes en el momento y lugar donde
Se imparten las clases**

Recurso	Criterios de valoración		
Observaciones			
1. Pizarra	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	_____
2. Escritorio	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	_____
3. Pupitres en buen estado	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	_____
4. Borrador de pizarra	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	_____
5. Plumones	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	_____
6. Otros			_____

Habilidades de Comunicación

- | | | |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ademanos | <input type="checkbox"/> Fluidez verbal | <input type="checkbox"/> Expresa adecuadamente sus ideas |
| <input type="checkbox"/> Lenguaje soez | <input type="checkbox"/> Lenguaje cortés | <input type="checkbox"/> Tono de voz suave |
| <input type="checkbox"/> Tono de voz fuerte | <input type="checkbox"/> Postura corporal relajada | <input type="checkbox"/> Postura corporal defensiva |
| <input type="checkbox"/> Mira a los ojos al hablar | <input type="checkbox"/> Titubea frecuentemente | <input type="checkbox"/> Refleja seguridad en lo que dice |
| <input type="checkbox"/> Lenguaje agresivo | <input type="checkbox"/> Lenguaje corporal congruente con su lenguaje verbal | |

Normas de Cortesía

- | | | |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Saluda y gracias" | <input type="checkbox"/> Habla oportunamente | <input type="checkbox"/> Uso de frases "Por favor |
| <input type="checkbox"/> Sabe escuchar | <input type="checkbox"/> Semblante amable | <input type="checkbox"/> Buen trato |

Presentación Personal

- | | | |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Apariencia ordenada y limpia | <input type="checkbox"/> Cabello recortado | <input type="checkbox"/> Uñas recortadas |
| <input type="checkbox"/> Higiene bucal | <input type="checkbox"/> Vestimenta acorde a la ocasión | |

ANEXOS B

PLAN OPERATIVO # 1

“LA AUTORESPONSABILIDAD COMO LA ORIENTACION HACIA LA VIDA ACTIVA Y NO PASIVA QUE ELIJO PARA MI MISMO/A.”.

Objetivo: Fortalecer el proceso de auto responsabilidad mediante una jornada de desarrollo profesional para los estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, a fin de que estos asuman la responsabilidad de su propia existencia y por tanto, a generar una autoestima saludable.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Realizar la presentación entre el equipo facilitador y los participantes, estableciendo un clima de confianza en el que todos se relacionen cordialmente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se brindará el saludo, se explicará el tema, objetivo y agenda de la capacitación. 2. A través de la técnica de presentación y la dinámica de presentación en parejas, la/s facilitadora/s brinda la indicación de que se van a presentar por parejas (uno presenta al otro miembro de la pareja y viceversa), y que los miembros de cada una deben intercambiar determinado tipo de información que sea de interés para todos, por ejemplo, nombre, interés por la actividad a desarrollar, expectativas, etcétera. 	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador y Participantes <u>Materiales:</u> Salón con un espacio físico adecuado y sillas.	45 minutos	Realizar un adecuado rapport en el cual al finalizar la dinámica se obtenga la información sobre los integrantes del grupo que sea de interés para la/s facilitadoras y que los participantes conozcan entre si aspectos desconocidos.
La auto responsabilidad como la orientación hacia la vida activa y no pasiva que elijo para mi mismo/a.”.	Lograr que los participantes se den cuenta que nadie va a acudir en su rescate. Ya que cuando estos se permiten asumir la plena responsabilidad de sus vidas – estos	A través de la técnica de Reflexión y la dinámica de “Completar oraciones con conciencia, rapidez y claridad” los participantes deberán analizar algunas de las aplicaciones de la autorresponsabilidad en su propia vida. Inicialmente anotaran en un cuaderno, las áreas de su vida en las cuales consideran que han perdido el control, identificando que no acudirá nadie más que ellos a su, al permitirse asumir la plena responsabilidad de sus vidas comenzaran a	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	3 horas a la semana	La intervención no debe acabar sólo con los conflictos presentes, sino enseñar al sujeto cómo manejar posibles recaídas o nuevos problemas.

	<p>comienzan a crecer, a cambiar y a aumentar su autoestima.</p>	<p>crecer.</p> <p>Luego de una escala de uno a diez, en la que 10 equivale a lo que se consideraría una autorresponsabilidad óptima y 1 al nivel más bajo de autorresponsabilidad imaginable.</p> <p>Luego de haberlas anotado, deberán formular frases por cada área seleccionada que deben de retomar el control, y completarlas a conciencia con un análisis profundo de su autorresponsabilidad en cada una de ellas, y las causas que han llevado a su pérdida de control. Por ejemplo: <i>Practico una mayor autorresponsabilidad cuando.....:</i></p> <p><i>Cuando soy autor responsable siento.....;</i></p> <p><i>Cuando evito la autorresponsabilidad siento....</i></p> <p>Deberán pensar en ello durante la próxima semana. Si practicara una mayor autorresponsabilidad, ¿qué cosas podría hacer de manera diferente? Escriba su respuesta en el cuaderno.</p> <p>Después se debe contemplar la posibilidad de traducir en acción lo que ha escrito.se debe intentarlo durante varias semanas mas</p>			
--	------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

PLAN OPERATIVO # 2
“SABER APRENDER Y RAZONAR UNA HERRAMIENTA EFECTIVA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS
A NIVEL PERSONAL Y LABORAL”.

Objetivo: Conocer las herramientas necesarias para determinar las estrategias que hoy en día los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, utilizan para saber aprender y razonar y así fortalecer su desarrollo personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Presentar a cada uno de los participantes al resto de sus compañeros para que se incorporen al grupo, a fin de lograr relaciones cordiales entre estos.	Saludo La presentación del equipo facilitador, así como del objetivo el tema y la agenda a seguir. Mediante la técnica de Presentación de los participantes y haciendo uso de la dinámica ¿Me presentas? Tomaran trozos de papel y con previa presentación deberán anotar su nombre y apellido. Luego se reunirán y al azar se sacaran nuevamente las tarjetas para que puedan identificar quien es quien. Si a quien le toco no conoce nada de el deberá mantener una conversación de 2 minutos para conocer algo de él.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.
Desarrollo de la temática: Definición	Dar a conocer a los	Posteriormente se llevara a cabo una presentación del tema, en la cual se les pedirá a los estudiantes tomar	<u>Humanos:</u>	1hora para la definición	Se utilizará un

<p>conceptual del aprendizaje.</p> <p>Explicación teórica sobre aprender y razonar.</p> <p>Ejercicios para desarrollar la capacidad de aprender y razonar.</p>	<p>participantes la forma correcta en que se debe razonar, y su incidencia en las actividades diarias para desarrollar la capacidad de aprender y razonar.</p>	<p>notas para luego realizar una actividad.</p> <p>Por medio de la dinámica “Lluvia de ideas con tarjetas” se pretende que los estudiantes plasmen sus ideas acerca de cómo saber aprender y razonar. Al final se hará una lectura comentada de lo aprendido a modo que los estudiantes y docentes puedan desarrollar una serie de ejercicios para desarrollar su capacidad de aprender y razonar.</p> <p>Al finalizar se hará la evaluación de salida.</p>	<p>Equipo facilitador</p> <p>Participantes</p> <p><u>Materiales:</u></p> <p>Pápelografo</p> <p>plumones</p> <p>tirro</p> <p><u>Refrigerio</u></p>	<p>conceptual.</p> <p>Luego será de 2 meses dos veces por semana un promedio de 2 horas por sesión.</p>	<p>instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN OPERATIVO # 3

“EL AUTOCONTROL APRENDIENDO A SER TU PROPIO TERAPEUTA”.

Objetivo: Fomentar la participación del individuo, haciendo que se integre de manera activa en el programa de cambio para tener el total control de sus acciones y emociones.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Permitir que los miembros del grupo se conozcan y se integren estableciendo un clima de confianza en el que todos se relacionen cordialmente.	<p>A través de la técnica de presentación y la dinámica “La telaraña” los participantes y las facilitadoras deberán presentarse, se da la indicación de que todos los participantes se coloquen de pie, formando un círculo.</p> <p>La facilitadora le entrega a uno de los participantes la bola de cordel; este tiene que decir su nombre, procedencia, tipo de trabajo que desempeña, interés de su participación, expectativas sobre el curso o actividad, etcétera.</p> <p>El que tiene la bola de cordel toma la punta del mismo y lanza la bola al otro compañero, quien a su vez debe presentarse de la misma manera. Luego, tomando el hilo, lanza la bola a otra persona del círculo.</p> <p>La acción se repite hasta que todos los participantes quedan enlazados en una especie de tela de araña.</p> <p>Una vez que todos se han presentado, quien se quedó con la bola debe regresársela a aquel que se la envió, repitiendo los datos por esa persona; este último hace lo mismo, de manera que la bola va recorriendo la misma trayectoria, pero en sentido inverso, hasta regresar al compañero que inicialmente la lanzó.</p>	<p><u>Humanos:</u> Equipo facilitador y Participantes</p> <p><u>Materiales:</u> Salón con un espacio físico adecuado y sillas. Una bola de cordel o un ovillo de lana.</p>	45 minutos	Realizar un adecuado rapport en el cual al finalizar la dinámica se obtenga la información sobre los integrantes del grupo que sea de interés para la/s facilitadoras y que los participantes conozcan entre sí aspectos desconocidos.
El autocontrol aprendiendo a ser tu propio terapeuta.	Lograr abordar los problemas de ejecución voluntaria y planificada de resolución de tareas.	<p>A través de la técnica de desempeño de papeles y la dinámica de auto instrucciones se tratará de abordar los problemas para el desarrollo de diversas actividades que presentan los participantes.</p> <p>Consiste en aprender a utilizar una serie de comentarios y sugerencias que controlen la realización de la tarea, de forma que el sujeto los internalice y generalice, transformándose así en un esquema cognitivo, que vaya guiando su comportamiento.</p>	<p><u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes</p> <p><u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros</p>	De 30 a 45 minutos diarios por 2 semanas	<p>Lograr que los participantes internalicen las el manejo de situaciones problemáticas.</p> <p>La posibilidad de que el sujeto aprenda a cambiar su</p>

		<p>El participante deberá identificar las áreas en las cuales no tiene completamente control de sí mismo, y luego elaborar frases que refuercen la seguridad que posee. Se deberá contar con un compañero para desarrollar la actividad, este deberá inicialmente darle las auto instrucciones pertinentes en voz alta, luego el sujeto realiza la conducta y el compañero le da auto instrucciones en voz alta, el sujeto realiza la conducta y se da auto instrucciones en voz alta, mientras el individuo realiza la tarea, se da las auto instrucciones en voz baja y el sujeto realiza la tarea con auto instrucciones encubiertas.</p> <p>Las auto instrucciones concretas que utilice el sujeto, deberán referirse a los siguientes pasos de la resolución de la tarea:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Definición del problema: ¿Qué tengo que hacer? -Aproximación al problema: ¿Qué me piden concretamente que haga? -Focalización de la atención: ¿Qué datos tengo? -Autor refuerzo. Los estoy planteando bien. -Auto verbalizaciones para afrontar los errores: Me he equivocado, pero puedo repetirlo. -Autoevaluación: ¿Lo he resuelto bien? -Autor refuerzo. <p>La importancia de las auto instrucciones es que se trata de un método que sirve para guiar el aprendizaje, puede usarse para facilitar la puesta en marcha del resto de las técnicas que se utilicen, por tanto, resulta conveniente su inclusión en cualquier programa de entrenamiento en autocontrol.</p>	Tirro		<p>comportamiento sin necesidad de depender siempre de otros.</p> <p>Aportar a los participantes ideas que les permitan aplicar y ajustar las técnicas a sus propios problemas.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN OPERATIVO # 4

“EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES COMO HERRAMIENTA EFICAZ PARA EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL”.

Objetivo: Fortalecer el proceso de toma de decisiones mediante una jornada de desarrollo profesional para los estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, fin de mejorar su desempeño personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Realizar la presentación entre el equipo facilitador y los participantes, estableciendo un clima de confianza y en el que todos se relacionen cordialmente.	Se brindará el saludo, se explicará el tema, objetivo y agenda de la capacitación. Se hará la presentación del equipo facilitador mediante la técnica de presentación, utilizando la dinámica los nombres y las cualidades escritas, en la cual cada participante en un trozo de papel escribe su nombre y una característica personal, luego se dará un tiempo para que los demás lo memoricen, a continuación de ello se girarán todos los nombres, posteriormente se dará otro tiempo para que lleven la tarjeta a la persona correspondiente y se presente.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Trozos de papel Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al grupo facilitador.
Tema: “El proceso de toma de decisiones”	Incentivar a docentes y estudiantes a que conozcan el	Para dar inicio a la temática se utilizará la técnica expositiva, así mismo la de promoción de ideas en la que cada participante expondrá libremente cualquier idea relacionada con el tema.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes	120 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida

<p>como herramienta eficaz para el desarrollo personal y profesional”.</p>	<p>proceso de toma de decisiones a través de las diferentes temáticas, a fin de que lo pongan en práctica en su vida personal y profesional.</p>	<p>Para continuar con el tema, se implementará la técnica corrillos con la dinámica punto de encuentro, que consiste en que los participantes se agruparán en los círculos de acuerdo al número que el equipo facilitador diga y formados los grupos se les entregará un rompecabezas que contiene algunos elementos de la temática; el cual armarán y discutirán y luego las pondrán en común con el pleno.</p> <p>Para finalizar el tema será por medio de la técnica lluvia de ideas, mediante la dinámica de tarjetas, en la cual se les pedirá a los participantes que en un trozo de papel escriban la idea y luego se socializará en conjunto.</p>	<p><u>Materiales:</u> Rompecabezas Papel bond Plumones Lapiceros Tirro Refrigerio</p>	<p>de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al grupo facilitador.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN OPERATIVO # 5

“LA GESTIÓN DE RECURSOS E INFORMACIÓN PARA UN MEJOR DESEMPEÑO EN EL ÁMBITO PERSONAL Y PROFESIONAL”.

Objetivo: Fomentar el proceso de gestión de recursos e información mediante una jornada de desarrollo profesional para los estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, con la finalidad de mejorar su desempeño personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Crear un ambiente adecuado que permita a los participantes y al equipo facilitador relacionarse entre sí, de la manera más adecuada y estableciendo relaciones de cordialidad y participación.	Se dará la bienvenida, se explicará el tema, objetivos y agenda a seguir. Mediante la técnica de presentación y utilizando la dinámica ¿Me presentas?, los participantes se conocerán entre sí. Se les entregará un trozo de papel para que anoten su nombre y apellido. Se recogerán las tarjetas y se mezclarán, luego cada participante escogerá una tarjeta y deberá presentar de mejor manera a quien le correspondió. Si no conoce nada sobre la persona deberá pedir información, exceptuando a la persona que le tocó.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Trozos de papel Plumones Lapiceros Tirro	20 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al grupo facilitador.
Tema: “La gestión de recursos e información	Contribuir con el proceso de gestión de recursos e información, de	Para dar inicio a la temática se hará uso de la técnica expositiva por medio de la cual se explicarán algunas definiciones que son importantes para el desarrollo de ésta.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes	130 minutos	

<p>para un mejor desempeño en el ámbito personal y profesional”</p>	<p>manera que a los participantes les facilite dicha gestión en el ámbito personal y profesional.</p>	<p>Luego se utilizará la técnica de corrillos mediante la cual formarán grupos de trabajo, para ello también se hará uso de la dinámica el barco se hunde; el equipo facilitador dará las instrucciones de acuerdo a la cantidad de grupos que se deseen formar. Ya formados los grupos se les dará un tema a discutir, mediante la técnica discusión en grupos pequeños. Además se les entregará un trozo de papel en el cual anotarán algunas ideas referentes al tema. Luego se pondrán en común los diferentes puntos de vista y también deberán exponer como lo pueden aplicar en su vida personal y profesional.</p>	<p><u>Materiales:</u> Papel bond Plumones Lapiceros Trozos de papel Tirro Refrigerio</p>		
----------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

PLAN OPERATIVO # 6

“DESARROLLANDO LA COMPRENSIÓN SISTEMÁTICA COMO UNA HERRAMIENTA EFECTIVA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS A NIVEL PERSONAL Y LABORAL”.

Objetivo: Crear en los estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador la comprensión sistemática con la finalidad de fortalecer su desarrollo personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Lograr que los participantes se presenten al grupo creando un ambiente agradable entre ellos.	Saludo Se hará la presentación del grupo facilitador y los participantes mediante la técnica de presentación utilizando la dinámica los nombres y las cualidades escritas en la cual cada participante en un trozo de papel escribe su nombre y una característica personal, luego se les dará un tiempo para que los demás lo memoricen, a continuación se de ello se giran todos los nombre y posterior se dará un tiempo para que lleven la tarjeta a las persona correspondiente y se presenten.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.
Desarrollo de	Desarrollemos la Comprensión Sistemática.	Haciendo uso de la técnica expositiva se explicara a los participantes algunos elementos básicos de la temática. Al finalizar la exposición se hará una breve reflexión por medio de la dinámica “Como podría ser tu vida diferente” se pedirá los participantes que piensen que	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador	Una hora para la definición	Se utilizará un instrumento de

<p>la temática: “Desarrollemos la Comprensión Sistemática”.</p>	<p>Habilidades para la comprensión sistemática.</p> <p>Diseño de proyectos con habilidades de comprensión sistemática.</p>	<p>hoy el medico les indico que solo les queda un mes de vida. Deberán escribir en un trozo de papel como cambiarían esa información que acaban de recibir y como esto cambiaria en especial su vida personal y laboral.</p> <p>Posteriormente lo expondrán a los demás formados en grupos pequeños los cuales se harán por medio de la dinámica “el barco se hunde”. Al finalizar el expositor y los participantes harán una reflexión general de la importancia de desarrollar la comprensión sistemática y como esto ayuda a interpretar de forma asertiva sucesos diarios.</p>	<p>Participantes</p> <p><u>Materiales:</u> Pápelografo plumones tirro</p> <p><u>Refrigerio</u></p>	<p>conceptual.</p> <p>Un promedio de 2 horas por sesión.</p>	<p>evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.</p>
------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN OPERATIVO # 7

“LA SENSIBILIDAD PARA ESCUCHAR OTROS PUNTOS DE VISTA COMO PARTE FUNDAMENTAL DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS A NIVEL PERSONAL Y LABORAL”.

Objetivo: Desarrollar una comunicación abierta, asertiva, y de respeto, que permita escuchar otros puntos de vista como parte de la formación de los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, con la finalidad de fortalecer su desarrollo personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLOGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Presentar a cada uno de los participantes al resto de sus compañeros para que se incorporen al grupo, a fin de lograr relaciones cordiales entre estos.	Saludo La presentación del equipo facilitador. Presentación de los participantes con la técnica de presentación utilizando la dinámica de “Me llamo.... Y Me gusta...” con esta dinámica lo que buscamos es que el coordinador conozca información sobre los integrantes del grupo que considere necesario para una mejor relación de trabajo y formación de competencias.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.
		Se expondrán conceptos básicos acerca de la temática, utilizando la técnica expositiva. Se dará una breve reseña del concepto y su origen para que	<u>Humanos:</u>	Una	

<p>Aprendamos a escuchar.</p> <p>Explicación.</p> <p>Estrategias.</p>	<p>Potenciar en los participantes el sentido de escuchar de manera que les permita una mejor adaptación a su vida a nivel personal y laboral.</p>	<p>los participantes vayan tomando notas de lo expuesto.</p> <p>Luego se formaran equipos de trabajo para discutir acerca de como pueden desarrollar mejor la capacidad de escucha esto se realizara por medio de la dinámica “Lluvia de ideas con tarjetas”; en donde los participantes escribirán en un trozo de papel una idea u opinión sobre los conceptos para que luego puedan ser discutidas con el resto.</p> <p>Para finalizar, se realizaran una serie de estrategias que permiten poner en practica de manera personal el aprender a escuchar; aquí por medio de la técnica de análisis y reflexión; esto a través de la Dinámica “yo lo miro así” se les pedirá a tres alumnos que salgan del salón para que los demás puedan después hacer una descripción objetiva de ellos. A la vez se hara un análisis en el cual los participantes deberán comentar como se sintieron con el desarrollo de la dinámica y como se sienten al no estar presentes mientras se hacia la descripción de ellos, esto refleja la forma en que a veces escuchamos o no a los demás.</p>	<p>Equipo facilitador</p> <p>Participantes</p> <p><u>Materiales:</u></p> <p>Pápelografo</p> <p>plumones</p> <p>tirro</p> <p><u>Refrigerio</u></p>	<p>hora para la definición conceptual.</p> <p>Luego dos veces por semana un promedio de 2 horas por sesión.</p>	<p>Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN OPERATIVO # 8

“LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA EMPIEZA POR ORGANIZAR NUESTRA MENTE”.

Objetivo: Identificar prioridades, organizar actividades antes de un plazo límite, identificar y/o organizar los elementos de una o varias tareas, anticipar recursos necesarios, ubicar los recursos para las tareas, establecer objetivos para el personal, manejo de su propio tiempo y el de los demás.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Realizar la presentación entre el equipo facilitador y los participantes, estableciendo un clima de confianza en el que todos se relacionen cordialmente.	<p>A través de la técnica de presentación y la dinámica “Baile de presentación”.</p> <p>Se plantea una pregunta específica, como por ejemplo, ¿Qué es lo que más le gusta del trabajo que realiza?, la respuesta debe ser breve, por ejemplo, "Preparar el terreno para la siembra", o "Que estoy en contacto con la gente", etcétera.</p> <p>En el papel cada uno escribe su nombre y la respuesta a la pregunta que se dio y se pega con cinta en el pecho o en la espalda.</p> <p>Se pone la música y, al ritmo de esta, se baila, dando tiempo para ir encontrando compañeros que tengan respuestas semejantes o iguales a las propias.</p> <p>Conforme se van encontrando compañeros con respuestas afines, se van agarrando del brazo y continúan bailando y buscando nuevos compañeros que puedan integrar al grupo.</p> <p>Cuando la música para, se analiza cuántos grupos se han formado.</p> <p>Una vez que la mayoría se haya formado en grupos, se para la música y se da un corto tiempo para que intercambien entre sí el porqué de las respuestas de sus tarjetas.</p>	<p><u>Humanos:</u> Equipo facilitador y Participantes</p> <p><u>Materiales:</u> Salón con un espacio físico adecuado y sillas. Una hoja de papel para cada participante, lápices, cinta adhesiva, algún aparato reproductor de música.</p>	45 minutos	Realizar un adecuado rapport en el cual al finalizar la dinámica se obtenga la información sobre los integrantes del grupo que sea de interés para la/s facilitadoras y que los participantes conozcan entre sí aspectos desconocidos.
Organización para trabajar productivamente	Enseñar a los participantes como tener una mejor organización de su tiempo para volverse más eficientes	Se hará uso de la técnica de Reflexión y la dinámica de “Organiza primero tu mente”, en la cual los participantes deberán tener un cuaderno de apuntes para establecer metas; a)¿Qué quiero?, b)¿Para cuándo? y c)¿Es posible?, cada respuesta debe ser bien razonada y realista. Posteriormente se deberán asignar tareas; a)	<p><u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes</p> <p><u>Materiales:</u> Papel bond Plumones</p>	3 horas a la semana	<p>Capacidad de cumplir con diversas tareas en un plazo límite de tiempo establecido.</p> <p>Saber prever y anticipar recursos</p>

	<p>en el desempeño de sus actividades.</p>	<p>¿Qué hacer?, b) Prioridades, c) Conocimientos y d) Mentalízate. Los participantes deberán ir haciendo paso a paso el proceso a nivel mental posteriormente de escribirlo, para irlo asimilando. Además de eso hay que evaluar el tiempo con que se cuenta, y saber a conciencia cuales son los distractores que siempre les afectan, para identificarlos y no permitir que roben el tiempo.</p> <p>Todo lo anterior se puede conseguir solo trabajando mentalizarse, la mente es la única que permitirá conseguir los objetivos propuestos, así como también la única que lo impedirá. “Débil es aquel que permite que sus pensamientos controlen sus acciones, fuerte es aquel que compele a que sus acciones dominen a sus pensamientos...” Ante esto hay que hacerse la pregunta si ¿eres fuerte o débil? La mayoría de las personas son débiles, aún sin darse cuenta, pero son débiles porque son esclavos de sus acciones y pensamientos que no controlan. Si se quiere conseguirlo deberán marcarse rutinas que lleven a la consecución de los objetivos trazados,</p> <p>Es necesaria una guía para visualizarse mejor, una especie de mapa mental. Para ello los participantes deberán tomar de nuevo sus cuadernos, y escribir en el centro de una página, su objetivo principal, luego trazar una rama partiendo de las agujas del reloj y escribir</p>	<p>Lapiceros Tirro Cuaderno de apuntes</p>		<p>necesarios. Aprender a priorizar actividades.</p>
--	--------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------

		<p>en un recuadro la palabra “tareas”.</p> <p>De este recuadro deberán a sacar varias ramas: las tareas organizadas, también en el sentido del reloj, luego sacar otra rama del objetivo principal, sentido horario, y escribir TIEMPO. De este recuadro sacarán varias ramas con sus cuadraditos en los que escribirán: los distractores que quitan el tiempo.</p> <p>Luego de tener el mapa mental deberán concentrarse profundamente en visualizarlo, interiorizarlo y cumplir sus plazos.</p>			
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

PLAN OPERATIVO # 9

“INNOVADOR DE LOS CONCEPTOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS PSICOLÓGICAS QUE LE PERMITEN EJERCER CON EFICIENCIA PROFESIONAL”.

Objetivo: lograr que los participantes alcancen la excelencia académica y profesional utilizando a través de métodos y técnicas de enseñanza que promuevan el desarrollo de las destrezas de pensamiento y de comunicación en los alumnos.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACION
Saludo y presentación	Realizar la presentación entre el equipo facilitador y los participantes, estableciendo un clima de confianza en el que todos se relacionen cordialmente.	<p>1. Se brindará el saludo, se explicará el tema, objetivo y agenda de la capacitación.</p> <p>2. A través de la técnica de presentación y la dinámica de presentación en parejas, la/s facilitadora/s brinda la indicación de que se van a presentar por parejas (uno presenta al otro miembro de la pareja y viceversa), y que los miembros de cada una deben intercambiar determinado tipo de información que sea de interés para todos, por ejemplo, nombre, interés por la actividad a desarrollar, expectativas, etcétera.</p>	<p><u>Humanos:</u> Equipo facilitador y Participantes</p> <p><u>Materiales:</u> Salón con un espacio físico adecuado y sillas.</p>	30 minutos	Realizar un adecuado rapport en el cual al finalizar la dinámica se obtenga la información sobre los integrantes del grupo que sea de interés para la/s facilitadoras y que los participantes conozcan entre si aspectos desconocidos.
<i>Innovador de los conceptos, métodos y técnicas psicológicas que le permiten ejercer con eficiencia profesional</i>	Enseñar a los participantes la importancia de contar con las habilidades y destrezas para innovarse cada día en cuanto a conocimientos y el desarrollo de su profesión para tener vigencia en el	<p>Se hará uso de la técnica de de abstracción y análisis general y la dinámica “atrévete a ser innovador” en la cual se pretende que los estudiantes discutan y planteen por grupos propuestas para innovar conceptos, métodos y técnicas ya establecidas en cuanto a la psicología.</p> <p>Se les indica a los participantes que se ubiquen en grupos, en un cuaderno de manera sintética la forma más común de seguir los procesos psicológicos en cualquiera de las áreas.</p>	<p><u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes</p> <p><u>Materiales:</u> Papel bond Plumones Lapiceros Tirro Cuaderno de apuntes Papelógrafos</p>	3 horas a la semana	<p>Capacidad de análisis y síntesis.</p> <p>Iniciativa.</p> <p>Aprender a escuchar nuevos puntos de vista.</p> <p>Atreverse romper esquemas.</p> <p>Superar el temor al cambio</p>

	<p>ámbito laboral</p>	<p>Por ejemplo, la facilitadora puede preguntar: ¿Qué es lo más importante para la realización profesional? Los miembros del grupo deberán responder con breves palabras a esta pregunta. Luego se discuten las respuestas, con la idea de determinar si la manera en la que usualmente se desarrollan los métodos y técnicas psicológicas es la más adecuada ya en la aplicación en el ámbito profesional, se discute ampliamente sobre cada una de las respuestas a manera de crear nuevas propuestas de la forma de realizar los procedimientos y métodos ya establecidos. Luego se realiza una breve reflexión en torno todo lo manifestado por los participantes. La facilitadora puede apoyarse en un pápelografo en el que previamente se hayan escrito las palabras claves nombradas por el grupo o simplemente en el pizarrón. Se trata de discutir y crear un debate, en el que unos compañeros pueden apoyar ideas o contradecirlas, y en este sentido se dirige la discusión. Se puede realizar la técnica a partir de la lectura de un documento, una charla, una discusión o presentación de un medio audiovisual, se le pide a los participantes que resuman en una frase o en la que consideren conveniente, las ideas más importante del tema tratado.</p>			
--	-----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

PLAN OPERATIVO # 10

“CAPACIDAD PARA INVESTIGAR CIENTÍFICAMENTE PROBLEMAS DEL ÁMBITO DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL”.

Objetivo: Fortalecer la capacidad para investigar científicamente problemas del ámbito de la información y la comunicación social, mediante una jornada de desarrollo profesional para los estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, con la finalidad de mejorar su desempeño personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Realizar la presentación de los participantes y el equipo facilitador, que permita el establecimiento de un ambiente adecuado para relacionarse entre sí.	Se iniciará con el saludo y la presentación a través de la técnica de presentación y la dinámica “Me llamo... y me gusta...”, en la cual se coloca al grupo en círculo, la primera persona se presenta diciendo: me llamo... y me gusta... (Se deberá indicar una acción que nos guste hacer saltar, reír, dormir, etc.) A la vez que se simula con gestos. Des pues el compañero de la derecha, repetirá el nombre y la acción del participante anterior (el se llama... y le gusta...), luego hará su presentación, y así seguirán hasta que se hayan presentado todos.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Espacio adecuado	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al grupo facilitador.
Tema: “Capacidad”	Fortalecer en los participantes	Para dar inicio a la temática se utilizará la técnica expositiva mediante la dinámica “Lluvia de ideas” que	<u>Humanos:</u> Equipo	150 minutos	

<p>para investigar científicamente problemas del ámbito de la información y comunicación social”</p>	<p>la capacidad de investigación científica en los ámbitos de la información y la comunicación social, de manera que puedan ser críticos y objetivos ante el acontecer social.</p>	<p>está dirigida a estimular la creatividad y producción de ideas. Cada participante debe manifestar al grupo todas las ideas que le surjan en torno al tema; se evalúan las respuestas generadas y se combinan para producir otras. Luego se utilizará la técnica de de corrillos y por medio de la dinámica punto de encuentro se dividirá al grupo en subgrupos.</p> <p>Posterior a ello y con ayuda de la técnica la liga del saber (técnica para trabajar contenido temático) el equipo facilitador reparte una guía de preguntas a cada grupo sobre el tema en el que trabajarán. Luego que hayan discutido y reflexionado acerca del tema, el equipo facilitador comenzará haciéndoles preguntas a cada uno de los grupos. Se hará en por medio de la dinámica concurso de televisión, los cuales elegirán un representante quién deberá responder a la pregunta planteada. En un papelógrafo se anotarán puntos importantes para hacer una retroalimentación final.</p>	<p>facilitador Participantes</p> <p><u>Materiales:</u> Papelógrafo Papel bond Plumones Lapiceros Tirro Guía de preguntas por cada subtema Refrigerio</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

PLAN OPERATIVO # 11

“DESARROLLANDO LA CAPACIDAD PARA INVESTIGAR LOS PROBLEMAS PSICOLÓGICOS, CAUSAS Y EFECTOS Y LAS FORMAS DE TRATAMIENTO APROPIADAS COMO HERRAMIENTA EFECTIVA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS A NIVEL PERSONAL Y LABORAL”.

Objetivo: Desarrollar la capacidad de investigar los diferentes problemas, causas y efectos así como las formas de tratamiento que tanto estudiantes como docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, deben fortalecer para su desarrollo personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Presentar a cada uno de los participantes al resto de sus compañeros para que se incorporen al grupo, a fin de lograr relaciones cordiales entre estos.	Saludo La presentación del equipo facilitador. Presentación de los participantes con la técnica de presentación utilizando la dinámica de “Me llamo.... Y Me gusta...” con esta dinámica lo que buscamos es que el coordinador conozca información sobre los integrantes del grupo que considere necesario para una mejor relación de trabajo y formación de competencias.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.
	Potenciar en los	Se expondrán conceptos básicos acerca de la temática, utilizando la técnica expositiva. Se dará una breve reseña del concepto y su origen para que los	<u>Humanos:</u>	Una hora	

<p>Las ventajas de la investigación</p> <p>Las causas y efectos de la investigación actual</p>	<p>participantes la capacidad de investigar y actualizarse en sentido de encontrar las causas y efectos de los problemas actuales de manera que les permita una mejor adaptación a su vida a nivel personal y laboral.</p>	<p>participantes vayan tomando notas de lo expuesto.</p> <p>Luego se formaran equipos de trabajo para discutir acerca de como pueden ser autodidactas esto se realizara por medio de la dinámica “Lluvia de ideas con tarjetas”; en donde los participantes escribirán en un trozo de papel una idea u opinión sobre los conceptos para que luego puedan ser discutidas con el resto.</p> <p>Para finalizar, se realizaran una serie de estrategias que permiten conocer como realizar investigaciones que estén en función de actualizar los conocimientos de los participantes.</p>	<p>Equipo facilitador</p> <p>Participantes</p> <p><u>Materiales:</u></p> <p>Pápelografo</p> <p>plumones</p> <p>tirro</p> <p><u>Refrigerio</u></p>	<p>para la definición conceptual.</p> <p>El tiempo para esta sesión será de 3 horas.</p>	<p>Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN OPERATIVO # 12

“INTEGRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y PROCESO PARA EXPLICAR UN FENÓMENO DADO O RESOLVER UN PROBLEMA QUE SE PRESENTE EN EL ÁMBITO PERSONAL Y PROFESIONAL”.

Objetivo: Retroalimentar la integración de conocimientos y procesos para explicar un fenómeno dado o resolver un problema que se presente en el ámbito personal y profesional, mediante una jornada de desarrollo profesional para los estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Crear un ambiente de confianza en el que los participantes y el equipo facilitador se conozcan y establezcan relaciones cordiales entre sí.	Se brindará el saludo a los participantes y se hará la presentación haciendo uso de la técnica de presentación, mediante la dinámica de los refranes, la cual consiste en que se elaborarán previamente tarjetas en las que se escribirán fragmentos de refranes populares (cada refrán será escrito en dos tarjetas); cada participante escogerá una tarjeta sin saber su contenido, posteriormente éstos deberán buscar a la persona que tiene la otra parte del refrán, de esta manera se van formando parejas que intercambiarán información (nombre, edad, ocupación, cualidades, etc.) a utilizar para presentarse mutuamente.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Trozos de papel Plumones Lapiceros Tirro	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al grupo facilitador.
Tema: “Integración de conocimientos	Fortalecer en los participantes la capacidad de integración de	Se iniciará el tema con la técnica expositiva mediante la cual se expondrán las diferentes definiciones que son importantes y necesarias para comprender mejor el tema.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes	105 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida

<p>y procesos para explicar un fenómeno dado o resolver un problema que se presente en el ámbito personal y profesional”</p>	<p>conocimientos y procesos que les permitan explicar o resolver un fenómeno que se presente en el área personal y profesional.</p>	<p>Luego se utilizará la técnica de corrillos en la cual se hará uso de la dinámica dragones y meteoritos, en la que se formarán tres grupos con un color distinto, luego se hará una fila por grupo en donde uno de los integrantes será la cabeza del dragón y a quien le vendarán los ojos y a la última persona se le asignará la cola, luego se les explicará que deben alcanzar un objetivo. Posterior a ello se utilizará la técnica de reflexión mediante la dinámica reflexión abierta, en la cual los participantes reflexionarán y comentarán como se puede llevar a cabo la integración de conocimientos para llevar a cabo la explicación de un fenómeno y por ende la consecución de un objetivo y de que manera pueden ellos aplicarlos a su vida personal y profesional. Se finalizará la temática con la técnica expositiva dando una retroalimentación y en la cual se expondrán algunas reglas para un mejor desempeño en cualquier ámbito.</p>	<p><u>Materiales:</u> Papel bond Plumones Lapiceros Pañoletas Meteoritos (material didáctico) Tirro Papelógrafos refrigerio</p>		<p>de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al grupo facilitador.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN OPERATIVO # 13

“COMO ENCONTRAR EL GOCE DE ESTABILIDAD EMOCIONAL PARA ATENDER SITUACIONES PERTURBADORAS O EXCEPCIONALES DE LA SALUD MENTAL”

Objetivo: Encontrar el goce de estabilidad emocional para atender situaciones perturbadoras o excepcionales de la salud mental por medio de técnicas de auto cuidado emocional, en estudiantes como docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLOGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Presentar a cada uno de los participantes al resto de sus compañeros para que se incorporen al grupo, a fin de lograr relaciones cordiales entre estos.	Saludo La presentación del equipo facilitador. Presentación de los participantes con la técnica de presentación utilizando la dinámica de “Me llamo.... Y Me gusta...” con esta dinámica lo que buscamos es que el coordinador conozca información sobre los integrantes del grupo que considere necesario para una mejor relación de trabajo y formación de competencias.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.
Como lograr el goce	Desarrollar	Se expondrán conceptos básicos acerca de la temática, utilizando la técnica expositiva. Se dará una breve	<u>Humanos:</u>	Dos horas	

<p>emocional</p> <p>Aprendiendo de los demás</p> <p>Auto cuidado emocional</p>	<p>habilidades que permitan el goce de estabilidad emocional para enfrentar situaciones perturbadoras.</p>	<p>reseña del concepto y su origen para que los participantes vayan tomando notas de lo expuesto. Luego se formaran equipos de trabajo para discutir acerca de como encontrar el goce de estabilidad emocional por medio de la dinámica “Lluvia de ideas con tarjetas”; en donde los participantes escribirán en un trozo de papel una idea u opinión sobre los conceptos para que luego puedan ser discutidas con el resto. Par finalizar, se realizaran una serie de estrategias que permiten desarrollar ese goce que se busca en la estabilidad de los estudiantes y docentes.</p>	<p>Equipo facilitador</p> <p>Participantes</p> <p><u>Materiales:</u></p> <p>Pápelografo</p> <p>plumones</p> <p>tirro</p> <p><u>Refrigerio</u></p>	<p>para la definición de contenidos.</p> <p>Dos horas por sesión.</p>	<p>Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN OPERATIVO # 14
“DESARROLLO DE LA ASERTIVIDAD”.

Objetivo: Promover la asertividad entre los participantes de las diferentes carreras de la Facultad de Ciencias y Humanidades para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje durante la formación de competencias.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Lograr que los participantes se presenten al grupo creando un ambiente agradable entre ellos.	Se brindara la bienvenida, se explicara el tema, objetivo y agenda de la capacitación. Mediante la técnica de presentación y utilizando la dinámica “¿Me presentas?” los participantes se conocerán entre si. Se les entregara un trozo de papel para que anoten su nombre y apellido. Se recogerán las tarjetas y se mezclarán, luego cada participante escogerá una tarjeta y deberán de presentar de mejor manera a quien le correspondió. Si no conoce nada de la persona deberá pedir información exceptuando a la persona que le toco.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador y Participantes <u>Materiales:</u> Salón con un espacio físico adecuado y sillas.	40 minutos	Realizar un adecuado rapport en el cual al finalizar la dinámica se obtenga la información sobre los integrantes del grupo que sea de interés para la/s facilitadoras y que los participantes conozcan entre si aspectos desconocidos.
Desarrollo de la asertividad	Proporcionar a los participantes conocimientos básicos del comportamiento o asertivo dentro de las aulas de clases.	Mediante la técnica de lectura comentada y la de corrillos, y haciendo uso de la dinámica “¿Qué tan asertivo soy?”. Se introducirá al grupo a la temática. Se entregara un trozo de papel de color. Luego se formaran mediante el color que escogieron. Se les presentara diversas situaciones que se dan en un ambiro laboral en la cual discutirán que tipo de comportamiento han tenido las personas en las diversas situaciones. Luego mediante la técnica expositiva se desarrollara la temática teniendo en cuenta los puntos mas importantes de la asertividad y sy importancia en el ámbito académico y laboral. Posteriormente utilizando la técnica de corrillos	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Papel bond Plumones Lapiceros Tirro Cuaderno de apuntes Trozos de papel Retroproyector Computadora		Se utilizara un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes de la capacitación.

		<p>mediante la dinámica del “Barco se hunde” se dividirá al grupo de acuerdo a las indicaciones que de el encargado de llevar a cabo la dinámica.</p> <p>Ya formados los grupos se les dará un tema a discutir mediante la técnica de discusión en grupos pequeños. Además se les entregará un trozo de papel en la cual anotarán los comportamientos y actitudes de cada uno de los participantes del grupo en la discusión. Luego se comentarán sobre la actitud del grupo observada y no tanto del tema. Se expondrá la teoría de la asertividad y se pedirá a los participantes como pondrían en práctica lo aprendido en su vida, pero especialmente en el ámbito académico y laboral,</p>			
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

PLAN OPERATIVO # 15

“SER AUTODIDACTA; UNA HERRAMIENTA EFECTIVA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS A NIVEL PERSONAL Y LABORAL”.

Objetivo: Promover una formación autodidacta en los estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, con la finalidad de fortalecer su desarrollo personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Presentar a cada uno de los participantes al resto de sus compañeros para que se incorporen al grupo, a fin de lograr relaciones cordiales entre estos.	Saludo La presentación del equipo facilitador. Presentación de los participantes con la técnica de presentación utilizando la dinámica de “Me llamo.... Y Me gusta...” con esta dinámica lo que buscamos es que el coordinador conozca información sobre los integrantes del grupo que considere necesario para una mejor relación de trabajo y formación de competencias.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.
Tema: “Definición del concepto autodidacta”.	Potenciar en los participantes el	Se expondrán conceptos básicos acerca de la temática, utilizando la técnica expositiva. Se dará una breve reseña del concepto y su origen para que los participantes vayan tomando notas de lo expuesto. Luego se formaran equipos de trabajo para discutir	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador	1hora para la definición conceptual.	Se utilizará un instrumento de

<p>Explicación de cómo ser autodidacta.</p> <p>Estrategias para ser autodidacta.</p>	<p>sentido autodidacta de manera que les permita una mejor adaptación a su vida a nivel personal y laboral.</p>	<p>acerca de como pueden ser autodidactas esto se realizara por medio de la dinámica “Lluvia de ideas con tarjetas”; en donde los participantes escribirán en un trozo de papel una idea u opinión sobre los conceptos para que luego puedan ser discutidas con el resto. Par finalizar, se realizaran una serie de estrategias que permiten poner en practica de manera personal comenzar a ser autodidactas; aquí por medio de la dinámica “El árbol del conocimiento” los participantes harán un mapa de conceptos en donde elegirán un tema en donde quieren comenzar con la cadena de conocimientos para llegar a ser autodidacta. Luego deberán identificar el tema o asunto sobre el cual queremos aprender. Luego se deberá actualizar constantemente los conocimientos que se adquirieron con anterioridad. Un tercer paso será llevar a la práctica lo aprendido. Para finalmente comunicar nuestras teorías, métodos, experiencias y conocimientos a otros.</p>	<p>Participantes</p> <p><u>Materiales:</u> Pápelografo plumones tirro</p> <p><u>Refrigerio</u></p>	<p>Luego será de 2 meses dos veces por semana un promedio de 2 horas por sesión.</p>	<p>evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al facilitador.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN OPERATIVO # 16
“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR EL DESARROLLO PERSONAL Y LABORAL”.

Objetivo: promover el desarrollo de la inteligencia emocional en los estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, con la finalidad de fortalecer su desarrollo personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Llevar a los participantes a que se presenten y se incorporen al grupo, a fin de lograr relaciones cordiales entre estos.	Saludo La presentación del equipo facilitador. Presentación de los participantes con la técnica corrillos y en la cual se utilizará la dinámica “ La doble rueda de presentación en parejas”, para la cual se formaron dos círculos con la misma cantidad de participantes una dentro de otro, ambos círculos girarán en sentido contrario, cuando la música pare, las personas formarán parejas con la persona que tengan enfrente y que pertenezca al círculo contrario; conversarán para conocerse y se compararán con una animal, explicando el porqué de dicha comparación, luego cada persona presentará a su compañero y mencionará la comparación.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	15 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al grupo facilitador.
Tema: “la inteligencia emocional”	Potenciar en los participantes	Se expondrán conceptos básicos acerca de la temática, utilizando la técnica expositiva. Se utilizará la técnica de corrillos, mediante la cual formarán	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador	1 hora y 35 minutos	

	<p>la inteligencia emocional de manera que les permita una mejor adaptación a su vida a nivel personal y laboral.</p>	<p>grupos de trabajo, la dinámica a utilizar es sonidos expresivos, la que consiste en que cada participante tomará un trozo de papel con el nombre escrito de, luego cada persona imitará el sonido del animal para buscar a las otras personas que tienen el mismo animal, posterior a ello se ocupará la técnica pequeños grupos de discusión para tratar parte de la temática.</p> <p>Se formarán grupos de trabajo para discutir acerca de las inteligencias múltiples.</p> <p>Los siguientes puntos se trataran de manera expositiva.</p> <p>Para finalizar el tema se hará uso de la técnica una lluvia de ideas a través de la dinámica de tarjetas, en la que a cada participante se le proporcionará un trozo de papel en el que escribirá su idea u opinión para que luego sea compartida con todo el grupo sobre las estrategias para el manejo y potenciamiento de las emociones.</p>	<p>Participantes</p> <p><u>Materiales:</u></p> <p>Pápelografo plumones tirro Refrigerio</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

PLAN OPERATIVO # 17
“LA ÉTICA EN EL ÁMBITO PERSONAL Y PROFESIONAL”.

Objetivo: desarrollar un programa de conocimiento y fortalecimiento de la ética, mediante una jornada de desarrollo profesional para los estudiantes y docentes de cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Periodismo y Licenciatura en Idioma Inglés de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, a fin de mejorar su rendimiento personal y profesional.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Saludo y presentación	Lograr que los participantes se relacionen entre sí de manera adecuada y generando un vínculo de armonía.	Se dará la bienvenida y se hará la presentación correspondiente por medio de la técnica de presentación utilizando la dinámica “Baile de presentación”, para ello el equipo facilitador entregará a cada participante un trozo de papel en el que deberán colocar su nombre y responder a la pregunta: ¿Qué es lo que más le gusta de la actividad que realiza (estudio o trabajo)?, luego con música de fondo comenzarán a bailar y buscarán al ritmo de la música a aquellas personas que tengan actividades afines, para posteriormente presentarse entre sí.	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes <u>Materiales:</u> Grabadora Pista Papel bond Plumones Lapiceros Tirro	20 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al grupo facilitador.
Tema: “La ética en el ámbito personal y profesional”.	Dar a conocer qué es la ética y que rol juega a nivel	Para esta actividad se hará uso de la técnica expositiva por medio de la cual se brindarán algunas definiciones acerca del tema a abordar. A sí mismo haciendo uso de la dinámica representación gráfica se dará a conocer una historia por medio de un rotafolio en la cual se dará a conocer algunos elementos	<u>Humanos:</u> Equipo facilitador Participantes	100 minutos	Se utilizará un instrumento de evaluación de entrada y salida de los

	<p>personal y profesional en las carreras de Psicología, Periodismo e Idioma Inglés, a fin de que estudiantes y docentes la pongan en práctica.</p>	<p>que intervienen en el desarrollo de la ética.</p> <p>Luego mediante la técnica de corrillos y haciendo uso de la dinámica “Las lanchas” se hará configuraciones de grupos hasta dejar el número de integrantes requeridos en cada grupo para dar inicio a la siguiente actividad. Posteriormente haciendo uso de la técnica de pequeños grupos de discusión y por medio de la dinámica lluvia de ideas, los participantes expondrán ideas acerca del tema asignado por el equipo facilitador.</p> <p>Para finalizar y haciendo uso nuevamente de la técnica expositiva, el equipo facilitador hará un resumen y brindará algunos tips importantes y necesarios para una mejor comprensión del tema y un mejor desempeño a nivel persona y profesional.</p>	<p><u>Materiales:</u></p> <p>Papelógrafos Rotafolio Papel bond Plumones Lapiceros Tirro Refrigerio</p>	<p>participantes a la capacitación y un instrumento para que los participantes evalúen al grupo facilitador.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------