

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



**Trabajo final de grado para optar al título de Licenciatura
en Psicología:**

“Influencia del programa de Formación de Capital Humano en las competencias laborales de universitarios becarios y egresados, patrocinado por el Ministerio de Hacienda de la zona Metropolitana de San Salvador”

Presentado por:

Alfaro de García, Brenda Arely Carnet AD10006

Cienfuegos, Silvia Guadalupe Carnet CC03028

Osorio de Jovel, Rita Victoria Carnet PA07021

Pérez González, Karen Yesenia Carnet PG06027

Docente Asesor:

Lic. Benjamín Moreno Landaverde

Coordinador General de Proceso de Grado:

Lic. Mauricio Evaristo Morales

Ciudad Universitaria, 20 de noviembre de 2017

CONTENIDO

| | |
|--|--------------|
| Prólogo | xvii |
| Introducción | xviii |
| | |
| Capítulo 1: Planteamiento del problema | xix |
| 1.1 Situación problemática | xx |
| 1.2 Enunciado del problema | xxi |
| 1.3 Delimitación | xxi |
| 1.3.1 Espacial | xxi |
| 1.3.2 Social | xxi |
| 1.3.3 Temporal | xxii |
| 1.4 Alcances y limitaciones | xxii |
| 1.4.1 Alcances | xxii |
| 1.4.2 Limitaciones | xxiii |
| | |
| Capítulo 2: Justificación del estudio | xxiv |
| | |
| Capítulo 3: Objetivos de la investigación | xviii |
| 3.1 Objetivo general | xxix |
| 3.2 Objetivos específicos | xxix |
| | |
| Capítulo 4: Marco Teórico | 30 |
| 4.1 Antecedentes históricos: Programa de Formación de Capital Humano | 31 |
| 4.1.2 Descripción del programa | 32 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1.3 | Actividades a desarrollar | 32 |
| 4.2 | Las prácticas estudiantiles | 32 |
| 4.2.1 | Conceptos de prácticas estudiantiles | 32 |
| 4.2.2 | Diferencia entre práctica estudiantil y pasantía | 33 |
| 4.2.3 | Tipos de prácticas estudiantiles | 34 |
| 4.2.4 | Objetivos de las prácticas estudiantiles | 34 |
| 4.2.5 | Importancia de las prácticas estudiantiles | 35 |
| 4.2.6 | Ventajas de las prácticas estudiantiles | 36 |
| 4.3 | Las prácticas profesionales como factor de Aprendizaje significativo basado en competencias | 37 |
| 4.4 | Definición de competencias | 38 |
| 4.5 | Formación de competencias | 43 |
| 4.5.1 | Definición de aptitud | 43 |
| 4.5.2 | Desarrollo de las aptitudes | 44 |
| 4.5.3 | Personalidad | 45 |
| 4.5.4 | Las habilidades | 50 |
| 4.5.5 | Los hábitos | 56 |
| 4.5.6 | El conocimiento | 57 |
| 4.6 | Competencias. Una influencia en las prácticas profesionales | 58 |
| 4.6.1 | Tipos de Competencias | 60 |
| 4.6.2 | Competencias y educación superior | 61 |
| 4.7 | Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes de practicas | 63 |

| | |
|--|-----------|
| Capítulo 5: metodología | 66 |
| 5.1 Tipo de investigación | 67 |
| 5.2 Población y muestra | 67 |
| 5.2.1 Población | 67 |
| 5.2.2 Muestra | 68 |
| 5.3 Métodos y técnicas a utilizar | 68 |
| 5.3.1 Métodos | 68 |
| 5.3.2 Técnicas | 69 |
| 5.3.3 Instrumentos | 69 |
| 5.4 Materiales | 70 |
| 5.4.1 Recursos Humanos. | 70 |
| 5.4.2 Recursos Materiales. | 70 |
| 5.4.3 Recursos Financieros. | 71 |
| 5.5 Procedimiento | 71 |
| 5.6 Actividades (ver anexo: cronograma del proceso de grado) | 73 |
| Cronograma | 74 |
| | |
| Capítulo 6: análisis e interpretación de resultados | 76 |
| 6.1 Introducción | 77 |
| 6.2 Análisis de resultados | 78 |
| 6.2.1 Entrevista a Becarios | 78 |
| 6.2.2 Entrevista a egresados | 87 |
| 6.2.3 Entrevista a facilitadores | 101 |

| | |
|---|------------|
| 6.2.4 Guía de observación | 107 |
| 6.2.5 Test DISC egresados | 108 |
| 6.2.6 Test DISC becarios | 109 |
| 6.3 Interpretación de Resultados | 110 |
| 6.4 Diagnostico | 114 |
| Capítulo 7: Conclusiones y Recomendaciones | 115 |
| 7.1 Conclusión | 116 |
| 7.2 Recomendación | 117 |
| Capítulo 8: Referencias bibliográficas | 118 |
| Epilógó | 121 |
| Anexos | 123 |
| Índice de anexos | 124 |

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



RECTOR:

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

VICERRECTOR ACADEMICO:

DOCTOR MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:

INGENIERO NELSON BERNABÉ GRANADOS

SECRETARIO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD:

LICENCIADO CRISTOBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES



DECANO:

LICENCIADO JOSÉ VICENTE CUCHILLAS

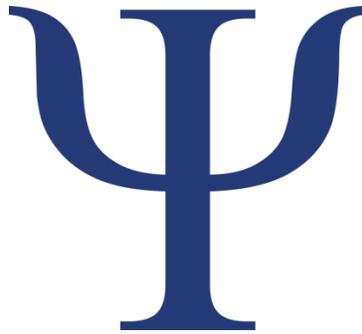
VICEDECANO;

LICENCIADO EDGAR NICOLÁS AYALA

SECRETARIO:

MAESTRO HECTOR DANIEL CARBALLO

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



JEFE DEL DEPARTAMENTO:

LICENCIADO WILBER ALFREDO HERNANDEZ

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO:

LICENCIADO MAURICIO EVARISTO MORALES

DOCENTE ASESOR:

LICENCIADO BENJAMIN MORENO LANDAVERDE

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradezco a Dios por haber forjado mi camino y por haberme dirigido por el sendero correcto, ya que ha estado en todo momento junto a mí ayudándome dándome sabiduría para tomar las decisiones correctas, y fuerzas en los momentos en que estuve a punto de desistir.

Dedico especialmente este proyecto a mí querida madre Reina Margarita González de Pérez, quien ha sido el principal apoyo para alcanzar este sueño que hoy se convierte en realidad, pues con su amor y su ejemplo me enseñó a dar lo mejor de mí, a nunca rendirme aunque el camino sea difícil, y a comprender que todo esfuerzo tiene su recompensa. Gracias mamá por su apoyo y por haber renunciado a muchas cosas para que yo lograra culminar mi carrera.

Le agradezco a mi padre Carlos Alfredo Pérez y a mi hermanita Alexia Jazmín Pérez González por haber brindado su apoyo en toda la carrera, porque aunque yo creía que no era capaz de lograrlo, ustedes estuvieron allí para motivarme a seguir adelante

Y a todas las personas, familiares y amigos que de una u otra forma colaboraron en la culminación de mi carrera.

A mi amiga y compañera Silvia Cienfuegos, le agradezco haberme acompañado en este camino, gracias por su apoyo, gracias por el esfuerzo y el empeño en cada actividad.

A mi asesor de tesis el licenciado Benjamín Moreno Landaverde ya que sin sus directrices esto no hubiera sido posible, y a todos los docentes, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en que me encuentro.

“Si algo pidieréis en mi nombre yo lo haré”

Juan 14:14

Karen Yesenia Pérez González

AGRADECIMIENTOS

¿A quién tengo en el cielo? ¡A nadie más que a ti! Contigo a mi lado, nada me falta en este mundo. Salmos 73:25 (TLA)

Primeramente dedico esta victoria a Dios todo poderoso, por ser mi guía y fortaleza; por ser mi refugio en los momentos más difíciles, por darme sabiduría para derribar cada obstáculo que se ha atravesado a lo largo de mi carrera. Este triunfo es para su honra y su gloria, porque todo se lo debo a Él.

A mi madre, especialmente por haberme brindado su apoyo, amor y comprensión en todo momento; por todos sus sacrificios, por sus consejos, por compartir conmigo mis alegrías y tristezas, por ser este logro un sueño de ambas, esto va a dedicado a ella que ha sido mi apoyo incondicional.

A Julio Cesar Cortez, por ser mi consejero, mi confidente, mi ayuda en los momentos de dificultad, por creer en mis sueños y ser parte de ellos, a él dedico este logro.

A mis familiares y amigos, por estar presentes a lo largo de mi carrera, por su generosidad y colaboración; por darme su amor y comprensión siempre.

A mis hermanos en Cristo, por sus oraciones y solidaridad; por sus consejos y palabras de aliento en los momentos de angustia.

A mi asesor, Licenciado Benjamín Moreno Landaverde, con especial agradecimiento por haber contribuido con sus conocimientos y apoyo en la realización de esta investigación.

Agradezco a mi compañera y amiga Karen Pérez, por compartir esta meta y trabajar de la mano para realizarla, por los momentos de angustia y sacrificio en los que hemos logrado solventar juntas cada obstáculo.

Agradezco a la Licda. Verónica Zepeda, por ser nuestra guía en el año de prácticas profesionales, por creer en nosotras y ayudarnos a nuestro crecimiento como psicólogas.

Al Ministerio de Hacienda de El Salvador, por permitirnos realizar esta investigación y darnos todas las herramientas necesarias para llevarla a cabo.

Al Departamento de Psicología y a cada uno de los docentes, que con sus conocimientos contribuyeron a la realización de este sueño, a ellos mis infinitos agradecimientos por haberme brindado las bases para fundamentar mi carrera.

A la Universidad de El Salvador, le doy las gracias por darme una educación de calidad, y todas las herramientas para haberme desarrollado como profesional.

Por último, agradezco a todas aquellas personas que contribuyeron en la realización de este sueño, todos los que en este largo camino Dios uso como ángeles en medio del desierto.

***Todo tiene su tiempo, y todo lo que se quiere debajo del cielo tiene su hora.
Eclesiastés 3:1-15 (RVR 1960)***

Silvia Guadalupe Cienfuegos

AGRADECIMIENTOS.

Nunca pensé llegar tan lejos, son los pensamientos que me invaden en estos momentos, emociones que me estremecen y que devuelven el tiempo atrás, y me ayuda a recordar de forma palpante quiénes han sido el motivo de haber llegado acá.

Doy inmensas gracias a Dios primordialmente por permitirme la vida que me concedió; por los tropiezos y por las victorias, que me permitió vivir durante este recorrido en la universidad, pues cada uno de ellos me ha enseñado, a través de sufrimiento y alegrías a crecer de gran manera, infinitas gracias por los ángeles que puso en mi camino, empezando por mi familia, y luego por las personas que puso como amistades que me han apoyado de una manera inigualable.

Gracias a mi amada madre María Guadalupe Díaz, que a luchado por mí desde que me alojaba en su vientre, hasta el día de hoy; al punto de dejar sus uñas, su piel, y su salud en un lavadero o en una plancha; una vez me dijo "No te voy a heredar riquezas, pero te dejaré el estudio, y un día tendrás tu título universitario", y a pesar de las dificultades presentadas, la diestra de Dios nos ha sostenido y a permitido que mi madre esté conmigo apoyando económicamente pero sobretodo emocionalmente, y eso es realmente valioso para mí. Hoy casi se cumple lo que mi mami siempre anhelo para mí, y ella se lo merece también "el título universitario".

Gracias a mis tías que han estado allí para cuidar de mi hijo, incluso de mi cuando e estado de lo peor, ya sea enferma o agobiada de trabajo, siempre han estado para brindarme de su apoyo incondicional.

Gracias a mi hijo Henry Adonay García Alfaro, que hoy por hoy tiene 7 años, y con ello recordar que entre a la universidad con él en mi pancita, y que ese bebé era, es y seguirá siendo el motivo de seguir dando lo mejor de mí, y de no rendirme nunca a pesar de la adversidad, hubo momentos tan duros, en los cuales mi hijo estaba enfermó con grandes fiebres y yo con él en mis brazos dándole medicamentos y colocando trapitos húmedos y en la misma seguir estudiando para obtener buenas notas en los parciales. Y sólo volver a ver su rostro angelical y llenarme de valor para seguir de pie y no rendirme.

Gracias a mi hermana por su apoyo económico, tal vez no pudo ser constante, pero fue en el momento que más necesite.

Gracias a mi vecina, gran amiga y cosmetóloga personal Sonia Guadalupe Argueta quién estuvo como gran apoyo para cada uno de los eventos y exposiciones que desarrolle en la universidad; quién me confortaba y en muchas ocasiones sólo obtenía la motivación de verme contenta con el peinado que me realizaba y la satisfacción de apoyarme; me alegra tanto que fuese ella quién me realizó mi peinado para mi primer exposición, y que fuese la última en hacer mi peinado para mi defensa de tesis; así mismo tener la seguridad que tendré su mejor arte en peinados para "mi graduación".

Gracias a las amigas como Marcela Maldonado y Gabriela Sánchez, quiénes se convirtieron en verdaderos angelitos para mí, ya que nunca tuve una computadora en casa, y ellas a bien siempre me abrieron las puertas de sus casas para poder realizar mis trabajos, sus familias fueron mi familia, y ellas más que mis amigas son mis hermanas, pues de cada una obtuve consejos, guía cuando no comprendía algo, pero sobretodo apoyo y un verdadero amor de hermana.

Gracias a nuestro querido asesor Lic. Benjamín Moreno Landaverde, por darse la tarea de encaminarnos en este proceso que aunque es sumamente complicado, nos ha dado la mejor guía para lograrlo "su conocimiento". Además de ello nos dio la oportunidad de conocer al mejor psicólogo laboral, al mejor docente y sobre todo a un gran ser humano; siempre lo admiré por su trabajo arduo pero siendo nuestro asesor se convirtió en un ser excepcional.

Gracias infinitas a quienes no creyeron en mí, desde familiares, personas que me son indiferente, pero que tuve que escuchar sus opiniones respecto a mí de una u otra forma, hasta docentes que una vez me humillaron, pero que cada palabra hiriente, cada un "no lo lograré", cada "mirada de desprecio" era un empujón más para seguir y con más fuerza, para ser orgullo de mi madre y sobretodo de mí misma.

Por tanto la Gloria y Honra sea a quién se la merece , Él que no me abandonó cuando unos me abandonaron, a quién no me dio la espalda cuando unos me la dieron mi "Dios", mi "Padre que está en los cielos", mi "Todo".

"Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes,

Porque Jehová tu Dios estará contigo en dondequiera que vayas."

Josué 1:9

AGRADECIMIENTOS

Cada momento y experiencia vividos en mi proceso de formación profesional, se lo agradezco infinitamente a Dios todopoderoso, quien me guió por este camino y me permitió llegar a este momento de mi vida, por ello dedico este trabajo de tesis a ti Dios que por tu amor y bondad que no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda, porque cuando me equivoqué, me pusiste a prueba y aprendí de mis errores, creciendo personal y espiritualmente, y a pesar de las dificultades que se presentaron en mi camino, siempre sentí tu presencia, tu mano sobre mi hombro y recordando que para ti nada es imposible, me encomendé a tu voluntad, y te encargaste de esas dificultades, ahora estoy aquí, agradeciéndote por esta oportunidad, de celebrar este logro que con tanto esfuerzo me he ganado.

A mi amado esposo Sergio Miguel Jovel García, con todo mi amor le agradezco por su sacrificio y esfuerzo, por apoyarme en mi carrera para nuestro futuro durante estos años y por creer en mi capacidad, a pesar de que pasamos tiempos difíciles siempre estuvo brindándome su comprensión, cariño y amor sincero.

A mis amados hijos Diego Alessandro Jovel Osorio, Andrea Isabella Jovel Osorio y Sofia Gabriella Jovel Osorio, con todo mi amor les agradezco por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor, con especial agradecimiento a Diego por otorgarme su tiempo, que por mis estudios sacrifique y su paciencia para esperarme.

A mis amados padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, me formaron con reglas y con algunas libertades, muchos de mis logros se los debo a ellos,

quienes con sus palabras de aliento no me dejaron decaer, siguiera adelante y siempre fuera perseverante y cumpliera con mis ideales, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

A mis familiares por su apoyo incondicional, en especial a mi abuelita Victoria Ayala, quien con su amor y sus palabras de aliento me motivó durante mi recorrido en este camino, a mi hermana Patricia Elizabeth Osorio Ayala, por su cariño y soporte espiritual cuando lo necesite y a prima María Elissa Doradea de Domínguez, quien con su cariño me transfirió muchos de sus conocimientos especializados en informática durante mis años de estudio y para la elaboración de esta tesis.

A mis amigos, quienes sin esperar nada a cambio compartieron conmigo sus conocimientos, alegrías y tristezas y quienes me dedicaron parte de su tiempo para compartirles los míos, ellos que estuvieron siempre a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se hiciera realidad.

Agradezco a mis maestros, en especial al licenciado Benjamín Moreno Landaverde, quien ha sido un amigo y asesor de mi tesis, pues se ha tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos en el campo que corresponden a mi profesión, me otorgo parte de su tiempo y sabios conocimientos al acudir a él por apoyo académico.

Rita Victoria Osorio de Jovel

PRÓLOGO

“Mientras mayor es la isla del conocimiento, más grandes son las riberas del asombro”.

Ralph M. Sockman

En el presente estudio, usted encontrará información relacionada con el “Programa de formación de Capital Humano” llevado a cabo en el presente año por un equipo de investigadoras de la carrera de Licenciatura en Psicología en proceso de grado, sobre la *“Influencia del programa de Formación de Capital Humano en las competencias laborales de universitarios becarios y egresados, patrocinado por el Ministerio de Hacienda de la zona Metropolitana de San Salvador”*

Los antecedentes de dicho programa inician en el año 2012, en el Ministerio de Hacienda de El Salvador, con el objetivo de mejorar sus servicios; por lo que impulsaron el programa de prácticas profesionales. Durante el año 2012 se contó con la participación de 242 estudiantes universitarios, con el paso del tiempo el programa ha generado gran expectativa por lo que durante el año 2016 se contó con la participación de 360 jóvenes inscritos.

En este documento investigativo podrá encontrar una descripción de todo lo relacionado con la investigación; así también datos estadísticos sobre la recolección de datos, un diagnóstico y una propuesta para contribuir a enriquecer el Programa de Formación de Capital Humano.

Y finalmente el objetivo de las investigadoras va orientado a investigar la influencia del Programa de Formación de Capital Humano en el desarrollo de competencias laborales en universitarios becarios y egresados, y brindar herramientas complementarias de mejora del programa, para lograr una integración profesional de calidad a los participantes, además que esta iniciativa pueda ser reproducida por otras entidades de gobierno.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, ha sido realizado por Estudiantes en Proceso de Grado de la Licenciatura en Psicología, con el objetivo de indagar sobre la “Influencia del programa de Formación de Capital Humano en las competencias laborales de universitarios becarios y egresados, patrocinado por el Ministerio de Hacienda de la zona Metropolitana de San Salvador”. La importancia de realizar esta investigación radica principalmente en trazar una brecha entre la efectividad del programa y las posibles deficiencias del mismo, a partir de lo cual el equipo investigador presentará una propuesta complementaria de dicho programa, la cual estará enfocada a brindar las herramientas psicosociales a los jóvenes universitarios necesarias para desempeñarse de mejor manera en su vida profesional. Para ello, se encontrara en las páginas subsiguientes, los diferentes apartados que conforman la investigación realizada. Iniciando con los objetivos de la misma los cuales guiaron el proceso investigativo. Posterior a ello se presenta, el marco o sustentación teórica sobre el tema, seguido de la metodología utilizada en el proceso; así como uno de los apartados medulares consistente en el análisis e interpretación de resultados, que condujeron a la elaboración de un diagnóstico.

Finalmente se presenta un programa de capacitación sobre habilidades para la vida, para ser aplicado con la población perteneciente a los futuros programas en el Ministerio de Hacienda, a fin de dar cumplimiento al objetivo anteriormente planteado. A continuación de este apartado, se plantean las conclusiones a las que llego el equipo investigador, aunadas a sus respectivas recomendaciones; para culminar así, con las referencias bibliográficas y epílogo del estudio. Los anexos de toda la investigación.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

Según reportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en América Latina el desempleo juvenil creció al 18,3 % en el año 2017, alcanzando su nivel más alto en más de una década; en la región existen 9,9 millones de personas entre 15 y 24 años que buscan un trabajo sin obtenerlo, convirtiéndose en una preocupación seria a nivel económico.

¹En el Salvador según un estudio de mercado laboral de Catholic Relief Service (CRS) reveló que “los jóvenes son el segmento poblacional más afectado por el desempleo. La investigación abarcó los municipios de San Salvador, Mejicanos, Soyapango y Santa Ana. Uno de los principales hallazgos del mismo es que la falta de experiencia es en sí un obstáculo para obtener el primer empleo, ya que el 40% de las empresas pide experiencia previa como requisito para contratar”.

²Con las tasas de desempleo juvenil que alcanzan niveles dramáticos, la deficiencia en la calidad de la educación y la inexperiencia de los jóvenes; las pasantías representan una gran oportunidad para los estudiantes, pues les ofrece experiencia laboral a quienes de otra manera se encuentran atrapados en un callejón sin salida en el cual no pueden adquirir experiencia laboral porque no pueden encontrar un empleo, y no encuentran trabajo porque no tienen experiencia.

¹ Catholic Relief Service. (26 de mayo de 2016). Jóvenes son los más golpeados por el desempleo en el salvador. La Prensa Gráfica. Recuperado de <http://www.laprensagrafica.com/2016/05/26/jovenes-son-los-mas-golpeados-por-el-desempleo-en-el-salvador>

² Organización Internacional del Trabajo. (22 de agosto de 2012). Extraído de artículo ¿pasantías una oportunidad o una trampa laboral?. Obtenido de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_187817/lang--es/index.htm

Por tanto, es importante promocionar la implementación de programas de pasantías para jóvenes que les brinde un aprendizaje experiencial que vaya más allá de los meros conocimientos teóricos o técnicos, y que contribuyan a la formación académica por medio de las prácticas concretas en el área del conocimiento del estudiante en el ambiente de las empresas.

Para la consecución de dicho objetivo es necesario que dichos programas de pasantías sean idóneos para la población que participe de ellos, pues de estos dependerá una adecuada formación de habilidades y competencias que el joven pondrá en práctica en su futura práctica profesional.

1.2 Enunciado del problema

¿El Programa de Formación de Capital Humano ha influido en el desarrollo de competencias laborales de universitarios becarios y egresados, patrocinado por el Ministerio de Hacienda en la zona metropolitana de San Salvador?

1.3 Delimitación

1.3.1 Espacial

Debido a que el Programa de Formación de Capital Humano en la actualidad se ha expandido a todo el país, se tomó en consideración a una muestra significativa de los estudiantes participantes de la zona Metropolitana de San Salvador del país.

1.3.2 Social.

Para dicha investigación se trabajó con una muestra de 125 sujetos becarios y egresados de la población total del Programa de Formación de Capital Humano, 25 de ellos fueron tomados en cuenta para la validación de instrumentos, y 100 para la investigación como tal; con edades que oscilan entre 23 a 30 años, estudiantes de ambos sexos, de la zona metropolitana de San Salvador, que cuentan con el 90% de materias aprobadas de las áreas de Licenciatura en Contaduría pública, Ciencias Económicas, Administración de Empresas, Ciencias Jurídicas o Ingeniería Industrial.

1.3.3 Temporal

Para dicha investigación se tomó en cuenta todas las ediciones del Programa de Formación de Capital Humano desde los años 2012 a 2017.

3.3 Alcances y limitaciones

3.3.1 Alcances

- ✓ Con la presente investigación, se logrará identificar cuáles son los puntos débiles del programa, para así plantear una propuesta de mejora y contribuir a mejorar las condiciones de vida de los jóvenes participantes, mediante una nueva propuesta al programa.
- ✓ Además, la investigación permitirá conocer las competencias y habilidades que los jóvenes han fortalecido o desarrollado con el programa, dando valor a la inversión que la institución pública realiza para los usuarios

universitarios, dando alcance a que se dé seguimiento al programa en años posteriores.

3.3.2 Limitaciones

- ✓ Poca accesibilidad de información en algunas instancias de la institución.
- ✓ La falta de disposición de horarios de parte de las autoridades para permitir a los sujetos participar en la investigación.
- ✓ Inadecuada coordinación para la calendarización de días de visita

CAPÍTULO 2

JUSTIFICACIÓN

2.1 Justificación del estudio

En la actualidad el mercado laboral se ha vuelto cada vez más exigente por lo que resulta necesario que los estudiantes al graduarse cuenten con las herramientas teórico prácticas pertinentes para afrontarlo y puedan desarrollarse de forma ética y profesional, para tal efecto surge la necesidad de crear proyectos novedosos que ofrezcan a los jóvenes estudiantes pasantías laborales, las cuales tienen normalmente dos objetivos, uno inmediato, que es el de profundizar los conocimientos de los pasantes y habilidades para mejorar su inserción laboral, y a mediano plazo, ayudarles a conseguir empleo, en el que podrán poner en práctica esas habilidades; al mismo tiempo en que permite que los jóvenes tengan una visión de cómo es el mercado laboral.

Así mismo, la necesidad de crear espacios para el desarrollo de futuros profesionales, conlleva a la suma de esfuerzos para crear oportunidades de transferir a la práctica los conocimientos teóricos de los estudiantes; así pues las pasantías laborales posibilitan al estudiante ubicar claramente su tendencia profesional acorde con su formación, desarrollar actitudes, habilidades y destrezas en los contextos donde le corresponda actuar. Además, que es la oportunidad para que el estudiante, ponga a prueba la solidez, coherencia y pertinencia de los enfoques teóricos, prácticos.

Así pues, las prácticas es el espacio por excelencia en el cual el estudiante desarrolla competencias de trabajo en equipo interdisciplinario necesarias para satisfacer la demanda actual del entorno.

Sin embargo, no todas las universidades tienen esta modalidad de integrar a los estudiantes a la vida laboral, continúan realizando trabajos de tesis o grado y alguna monografía que les

de fé de su capacidad para tener el preciado tesoro “el título”. Empero, ¿es el título garantía que los profesionales conseguirán alguna plaza laboral? Con una pasantía, estos profesionales podrían tener una mejor oportunidad de quedarse laborando. Recordemos que las empresas buscan alumnos que puedan realizar prácticas en áreas competentes y en carreras en donde puedan desenvolverse.

Por tal razón, surge el Programa de Formación de Capital Humano el cual es un proyecto de pasantías laborales que ha sido impulsado por el Ministerio de Hacienda de El Salvador desde el año 2012 hasta la actualidad; enfocado a universitarios que cuenten con un 90% de materias aprobadas y que se encuentren activos en cualquier universidad del país.

Este programa consta de dos fases, la teórica (la cual es un adiestramiento en temas tributarios, además de constar de dos temáticas sobre habilidades para la vida laboral), y la práctica (la cual se lleva a cabo en las diversas instancias del Ministerio de Hacienda); estas fases son desarrolladas de forma simultánea.

La magnitud de dicho proyecto es bastante amplia pues ha abarcado años ha contado con la participación de 1,675 universitarios quienes han culminado dicho programa; así mismo su impacto radica en que el conocimiento en que los estudiante adquieren durante la práctica puede ser aplicado a cualquier instancia de gobierno; lo cual les genera la posibilidad de ser contratado por cualquiera de las instituciones de gobierno.

Por tanto el Programa de Formación de Capital Humano se convierte en un complemento ideal para la formación académica; ya que no sólo permite descubrir el trabajo de un profesional sino también incorporar hábitos, algunas veces difíciles de adquirir, propios del mercado laboral, así como también aplicar los conocimientos teóricos a la práctica, ayudando a muchos jóvenes quienes se encuentran atrapados en un callejón sin salida en el

cual no pueden adquirir experiencia laboral porque no pueden encontrar un empleo, y no encuentran trabajo porque no tienen experiencia.

Por ello se desarrolló la presente investigación bajo un enfoque cuantitativo de tipo exploratoria sistemática diagnóstica, cuyo objetivo es examinar un tema o un problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes, ya que sobre esta temática no se encuentra ningún estudio realizado en El Salvador; además se busca indagar sobre las competencias laborales de los pasantes.

Esta investigación es de gran importancia ya que permitirá trazar una brecha entre la efectividad del programa y las posibles deficiencias del mismo, a partir de lo cual el equipo investigador presentará un diagnóstico sobre las posibles necesidades, y una propuesta de mejora que permita complementar a dicho programa, la cual estará enfocada a brindar las herramientas psicosociales a los jóvenes universitarios necesarias para desempeñarse de mejor manera en el mercado laboral y de esta manera contribuir a mejorar las condiciones de vida de los participantes.

Los resultados obtenidos a partir de esta investigación permitirán al Ministerio de Hacienda contar con información válida y confiable sobre la efectividad, así como también las deficiencias del mismo.

CAPÍTULO 3

OBJETIVOS.

3. Objetivos de la investigación

3.1 Objetivo general

Investigar la influencia del Programa de Formación de Capital Humano en el desarrollo de competencias laborales en universitarios becarios y egresados del Programa de Formación de Capital Humano implementado por el Ministerio de Hacienda de la República de El Salvador.

3.2 Objetivos específicos

1. Evaluar la influencia del Programa de Formación de Capital Humano en el desarrollo de competencias laborales en universitarios becarios y egresados del Programa de Formación de Capital Humano implementado por el Ministerio de Hacienda de la República de El Salvador.
2. Diseñar una propuesta que colaboré a mejorar el Programa de Formación de Capital Humano, y con ello el desempeño laboral de los futuros becarios.

CAPÍTULO 4

MARCO TEÓRICO

4.1 Antecedentes históricos: Programa de Formación de Capital Humano del Ministerio de Hacienda

El Ministerio de Hacienda en el año 2012, a través de todas sus dependencias impulsa el “Programa de Formación de Capital Humano³”, por la necesidad de mejorar sus servicios, más sin embargo se enfrentaba a la carencia de recurso humano en la institución debido al retiro constante de empleados dedicados a la fiscalización y prestación de los servicios; por lo que impulsaron el programa de prácticas profesionales; en el cual no solo se desarrollaría un programa de formación de habilidades para la vida, sino también formación en el ámbito tributario.

Durante el año 2012 se contó con la participación de 242 estudiantes universitarios, con el paso del tiempo el programa ha generado gran expectativa por lo que durante el año 2016 se contó con la participación de 360 jóvenes inscritos.

Dicho programa consiste en la educación fiscal de la ciudadanía, el cual beneficia a estudiantes universitarios en la formación académica especializada en diferentes áreas de la gestión tributaria y aduanera; así mismo, permite realizar prácticas profesionales en unidades organizativas, adscritas a la Dirección General de Impuestos Internos y Dirección General de Aduanas.

El objetivo de dicho programa es desarrollar conocimientos teóricos y prácticos relacionados con la política fiscal, auditoría, normas de contabilidad, presupuesto público, tesorería, derecho tributario y administrativo, temas aduaneros, temas de recaudación, custodia y erogación de los recursos financieros del Estado, entre otros.

³ Diario oficial, tomo n° 390, Decreto n°32

4.1.1 Descripción del programa

El programa tiene una duración de 12 meses, y consta de dos fases que se desarrollan de forma simultánea: una de entrenamiento en temáticas tributarias y la otra la parte práctica en la cual se distribuyen los participantes del programa en base a su perfil a las diferentes instancias del Ministerio de Hacienda; al final del proceso formativo se entrega un diploma de acreditación.

4.1.2 Actividades a desarrollar

- ✓ Apoyo a las distintas unidades del Ministerio de Hacienda, en los siguientes procesos:
- ✓ Apoyo a las funciones de fiscalización y control en el ámbito tributario y aduanero; así como el apoyo en la gestión de Tesorería, Presupuesto y del Tribunal de Apelaciones de los Impuestos Internos y de Aduanas.

4.2 Las prácticas estudiantiles

4.2.1 Concepto de prácticas estudiantiles

Una de las herramientas más implementadas en la actualidad que contribuyen a la formación integral del estudiante son las prácticas estudiantiles, las cuales le permite al estudiante aplicar los conocimientos teórico prácticos; además de ser un mecanismo destinado a fortalecer en la práctica real las habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, así como los valores adquiridos a largo de su formación profesional.

Así pues, las practicas estudiantiles comprenden un conjunto de actividades en las que se conjugan estudio y trabajo, es una experiencia organizada y supervisada en la que el estudiante deberá poner en juego los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo y cuya finalidad primordial es hacer más apto al estudiante para su futuro profesional y para su participación en el desarrollo socioeconómico del país.

Las prácticas profesionales permiten concretizar teorías aplicándolas a situaciones problemáticas reales; este ejercicio profesional posibilita a los estudiantes reconocer los límites de la teoría y acceder a los requerimientos de la realidad.

En síntesis, la práctica profesional está conformada por espacios de aprendizajes que en su conjunto permite la adquisición y desarrollo de competencias profesionales basadas en el saber hacer; estos espacios requieren de experiencias y encuentros que impliquen intercambios de saberes y de resolución de problemas; el estudio de situaciones contextuales con aplicación recurrente de la lógica interna de las teorías que permitan la reflexión profunda y la construcción y reconstrucción de los conocimientos profesionales.

4.2.2 Diferencia entre práctica estudiantil y pasantía

Para poder diferenciar los conceptos de prácticas estudiantiles y pasantías, es necesario conocer primero sus definiciones.

Como se menciona anteriormente las prácticas estudiantiles son: La aplicación que el estudiante realiza de sus conocimientos teórico-prácticos y que fortalece en la práctica real, las habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, así como los valores adquiridos a largo de su formación profesional. En tanto que las pasantías son: una técnica de aprendizaje de naturaleza inter- disciplinaria destinada a vincular los procesos de aprendizaje con las necesidades prácticas del trabajo de acuerdo con el perfil profesional de la carrera.

De acuerdo a lo anterior se puede denotar la siguiente diferencia: La práctica estudiantil es constante, es decir que a lo largo de su carrera, el estudiante pone en práctica sus conocimientos; mientras que la pasantía es la adquisición de conocimientos por un período determinado y puede no estar relacionada con el campo de aplicación del área de estudios.

4.2.3 Tipos de prácticas estudiantiles

- ✓ **Prácticas Regladas:** Son aquellas incluidas en los planes de estudio
- ✓ **Prácticas de Inserción Profesional:** son prácticas que parten directamente de las peticiones que las entidades/ empresas realizan a la en cualquier momento del curso académico.
- ✓ **Prácticas PRAEM (Práctica de Alumnos en Empresas):** se desarrolla una serie de programas de formación orientados a la inserción laboral de alumnos universitarios en empresas e instituciones.
- ✓ **Prácticas para titulados universitarios:** tiene por objeto promover la inserción laboral de titulados universitarios desempleados

4.2.4 Objetivo de las prácticas estudiantiles

El camino hacia el mercado laboral es cada día más complejo a causa de la situación económica y la competitividad de las empresas, la transformación de los perfiles profesionales y la constante adaptación que tienen que hacer las organizaciones, es por esto que los programas de prácticas estudiantiles representan la oportunidad más clara para formar nuevos profesionales que requieren las organizaciones en este entorno tan complejo, no solo para el cometido del desarrollo de tareas sino también desde el punto de vista del

desarrollo de las competencias profesionales (habilidades, actitudes y aptitudes); de esta manera, todos los agentes lograrán un éxito que será recíproco.

Con la promoción de prácticas estudiantiles se pretende contribuir a la creación de una sociedad del conocimiento avanzada, con un desarrollo económico sostenible, con más y mejores posibilidades de empleo, pues estos conocimientos adquiridos son importantes para tener una referencia laboral en futuros trabajos ya que se especializan en determinadas áreas, y permite al estudiante familiarizarse con las estrategias y modalidades de trabajo de las diferentes empresas y sobre todo conocer necesidades reales.

Por tal razón las Prácticas Profesionales tienen por objeto que el estudiante pueda desarrollar habilidades y destrezas que tiendan al perfeccionamiento de su desempeño en el programa de estudios elegido, favorecer el comportamiento ético de exigencia en cada una de las profesiones, además de tener un contacto efectivo con la realidad profesional en la que se desempeñará posteriormente.

4.2.5 Importancia de las prácticas estudiantiles

En la actualidad la mayoría de las empresas toman a estudiantes sin experiencia laboral en calidad de pasantes sin darles un beneficio económico o salario, sin embargo el estudiante obtiene beneficios al por mayor pues gana todo el aprendizaje de esta experiencia.

La práctica estudiantil engloba múltiples beneficios el más inmediato es que facilita que el estudiante logre poner en práctica los conocimientos teóricos que posee; pero también le permite conocer la dinámica de una empresa real, con horarios, reglas, reuniones y más compromisos.

Pero los beneficios no solo se reducen en cuanto a habilidades técnicas se refiere, sino también los jóvenes adquieren habilidades sociales, aprenden a relacionarse, a expresarse, a solucionar problemas, a trabajar en equipo, a cómo proyectar su imagen personal, y hasta cómo vestirse y comportarse; y una cosa muy importante el estudiante adquiere experiencia laboral formal, misma que incluso puede colocar en su hoja de vida.

Así pues, práctica estudiantil como espacio de aprendizaje favorece el desarrollo de sólidas competencias intelectuales, cognitivas, afectivas, psicomotoras, éticas, sociales y prácticas que le permita al futuro profesional trabajar bajo continua transformación, incertidumbre y complejidad; integrar en un bucle la práctica –teoría – práctica; construir, reconstruir y aplicar los conocimientos.

4.2.6 Ventajas de las prácticas estudiantiles

Para los estudiantes.

El estudiante es quien obtiene mayores ganancias con la realización de prácticas estudiantiles pues le facilita el desarrollo de competencias que le permitan desenvolverse eficazmente en las tareas inherentes a su perfil profesional, experimentando responsabilidades de nivel profesional dentro del contexto laboral.

Los estudiantes se benefician al desarrollar planes de investigación fortaleciendo así sus conocimientos no solo prácticos sino también teóricos; además que sirve como mecanismo de promoción para facilitar la incorporación del futuro profesional al mercado laboral.

Para las empresas.

Para las empresas la utilización de prácticas estudiantes puede ser aprovechada como un proceso ventajoso de selección y formación de posibles colaboradores en las más variadas especialidades, sin contractual alguno, pues le permite contar con personal casi profesional, altamente motivado y preparado para dar lo mejor de sí mismos a nivel personal, académico y laboral.

Además de refrescar permanentemente la organización con el influjo renovador de jóvenes dinámicos, con mentalidad de cambios ansiosos por aprender y producir.

Así mismo, la empresa obtiene personal capacitado y altamente calificado a un costo menor al que se ofrece en el mercado laboral.

4.3 Las prácticas profesionales como factor de aprendizaje significativo basado en competencias.

Las prácticas profesionales son un factor determinante para que los estudiantes puedan aprender mediante una experiencia vivencial aspectos relacionados a su área de estudio, y que pudieran ser omitidos en las aulas, siendo este considerado como un aprendizaje significativo.

Las competencias profesionales y/o laborales que deben desarrollar para ejercer su futura profesión son clave fundamental para su ejercicio profesional, para esto los programas de estudios deben incluir el conocimiento requerido en el campo laboral y así generar profesionales con experiencia teórica y práctica.

La preocupación por el desarrollo de las competencias y habilidades en los estudiantes que realizan sus prácticas en el área profesional surge como consecuencia del alto nivel de exigencias que plantean las condiciones actuales de la revolución científico-técnica con relación a la formación de especialistas altamente calificados, capaces de resolver las más diversas problemáticas de la práctica social. Ahora bien, ¿cómo puede responder a estas exigencias el personal docente responsable de la preparación-integral de estos especialistas? Esta no es una tarea fácil y en torno a esto se nos presentan múltiples dificultades, una realidad que, todavía hoy, nuestros graduados egresan de los Centros de Estudio Superior con Insuficiencias en la formación de las habilidades. De tal forma, las competencias y habilidades planteadas en el Plan de estudio se derivarán del nivel superior, así como la propia derivación gradual tendrá lugar a nivel de disciplina, asignatura, tema y clase. Sería necesario entonces precisar, con exactitud, y teniendo en cuenta el perfeccionamiento de los planes y programas de estudio, el bloque compacto de habilidades al nivel correspondiente.

4.4 Definición de competencias

La enseñanza académica, hasta donde la conocemos, se ha centrado en el contenido de las asignaturas, señalando el desarrollo de habilidades como desempeños efectivos y pertinentes, en relación con los aspectos conceptuales, metodológicos e instrumentales.

Al respecto Ruiz comenta que:

De modo frecuente, las instituciones de educación superior han mantenido prácticas instruccionales en el dominio declarativo, limitando la posibilidad de realizar análisis posteriores sobre lo aprendido, reorganizar los conceptos y los procedimientos, así como generar nuevas formas de interacción con el saber desde la perspectiva disciplinaria.

Con fundamento en el desarrollo de competencias, la formación académica pretende responder a las presiones de índole social, económico y disciplinar: en lo social, al replantear una educación para la vida y para el trabajo con calidad; en lo económico, al responder a las demandas que las empresas hacen a las instituciones de educación superior en lo que corresponde a la formación de profesionales idóneos, lo que les permite competir con otras empresas tanto nacionales como internacionales; en lo disciplinar, implica trascender del énfasis en lo puramente conceptual y discursivo a la movilización de los saberes, que demandan habilidades de búsqueda, procesamiento, análisis y aplicación del saber de manera pertinente.

El concepto más generalizado de competencia es el que refiere al saber hacer en un contexto, definiendo el saber hacer no sólo en el sentido de su instrumentalidad, sino como aquel desempeño integrado por conocimientos (teórico, práctico o ambos), afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento. El concepto de competencia es bastante amplio, integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño. En este sentido, hablar del desarrollo de la competencia necesariamente implica que el individuo establezca relaciones entre la práctica y la teoría, transfiera su desempeño a situaciones diversas y plantee y resuelva las situaciones problemas de manera inteligente y crítica.

Por otro lado, Mertens define a la competencia como: el desempeño que se caracteriza por: Ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

Si la competencia significa la resolución de problemas o alcanzar un resultado con criterios de calidad, por consiguiente se exige que la enseñanza sea de tipo integral, lo cual implica la combinación de conocimientos generales y específicos con experiencias de trabajo.

Díaz Barriga y Rigo indican que: El concepto de competencia hace referencia a un saber hacer de manera eficiente, demostrable mediante desempeños observables. Se trata de una capacidad para resolver problemas que se aplica de manera flexible y pertinente, adaptándose al contexto y a las demandas que plantean situaciones diversas. Desde la óptica de los promotores de la EBC⁴, la competencia no se limita a los aspectos procedimentales del conocimiento, a la mera posesión de habilidades y destrezas, sino que se ve acompañada necesariamente de elementos teóricos y actitudinales.

Por su parte, Zabala y Arnau indican que las competencias consisten en: La intervención eficaz en los diferentes ámbitos de la vida mediante acciones en las que se movilizan, al mismo tiempo y de manera interrelacionada, componentes actitudinales, procedimentales y conceptuales. Dichos autores comentan que la definición implica la ejecución de acciones eficaces, ante situaciones y problemas de distinta índole, los cuales demandan la utilización de los recursos de que se dispone.

El atributo de actitud relacionado con el término de competencia hace alusión a la disposición de resolver la situación problema con una intención definida, sin eludir el dominio de los procedimientos, las habilidades y las destrezas, según el ámbito de desempeño y en referencia con los objetos de conocimiento (hechos, conceptos y sistemas conceptuales).

⁴ Desde la EBC se postula que "... una competencia es un saber hacer, una habilidad mental u observable que se demuestra con el desempeño eficiente" (Díaz y Rigo, 2000: 83 y 84).

El saber: conocimiento teórico o proposicional derivado de las afirmaciones empíricas o lógicas sobre el mundo, saber hacer: conocimiento práctico o desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias para obrar en el mundo y saber ser: conocimiento experiencial, también denominado saber del "saber estar", del conjunto de normas, valores, actitudes y circunstancias que permiten interactuar con éxito en el medio social.

Bajo esta perspectiva, las competencias referidas al saber se relacionan con el dominio de conocimientos que, desde un punto de vista disciplinar, fundamentan el desempeño profesional; las competencias referidas al saber hacer, se identifican con las capacidades específicas del profesional tipo (diferenciándolo de otros profesionales); las referidas al saber ser, aluden a las capacidades éticas del profesional, como actor social. Al indicar la movilización de saberes producto de la experiencia laboral y de la conceptualización que el individuo formula, Rodríguez enfatiza no sólo el aspecto procedimental, el saber hacer, que en la mayoría de las versiones sobre competencias se destaca, sino la posibilidad de identificar aciertos y errores en el desempeño y la formulación de los criterios que lo caracterizan como desempeño efectivo.

Las competencias no pueden definirse, desarrollarse o identificarse, al margen de la situación problema o ámbito de desempeño. Para Jonnaert : La situación es la base y el criterio de la competencia...éstas no pueden definirse sino en función de las situaciones, están tan situadas como los conocimientos en un contexto social y físico. El tratamiento eficaz de la situación es lo que permite evaluar el desempeño de un individuo como competente.

Jonnaert desarrolla su propuesta a partir de la teoría de la cognición situada⁵, la cual concibe la actividad cognitiva ligada a la práctica social: la cognición está en el centro de un conjunto de relaciones dialécticas entre la persona en acción, su propia cognición, la situación, sus contextos sociales y físicos. La persona actuante no está separada de su contexto de acción en el mundo, lo determina a la vez que está determinada por él. Por lo anterior, la noción de competencia es una actividad contextualizada:

Ser competente no es simplemente aplicar un conjunto de conocimientos a una situación, es poder organizar su actividad para adaptarse a las características de la situación. La competencia pasa a ser entonces la estructura dinámica organizadora de la actividad, que permite que la persona se adapte a un tipo de situaciones, a partir de su experiencia, de su actividad y de su práctica.

De esta manera Jonnaert, Define la competencia a partir de: la puesta en marcha de un conjunto diversificado y coordinado de recursos, que la persona moviliza en un contexto determinado. Esta puesta en marcha se apoya en la elección, la movilización y la organización de recursos y sobre las acciones pertinentes que permiten un tratamiento exitoso de esta situación. Así, la organización de los programas de formación se hará en función de las distintas situaciones problema, de carácter interdisciplinar y graduadas en nivel de complejidad, a las que deberán enfrentarse los individuos en el ejercicio de habilidades.

⁵ El paradigma de la cognición situada apunta a un aprendizaje significativo, pretendiendo que el estudiante desarrolle habilidades de pensamiento, aplicando los conocimientos en la resolución de problemas de la vida real (como prácticas coherentes, significativas y propositivas); dando la posibilidad de aplicar como estrategia, el aprendizaje y trabajo colaborativo.

Se hace referencia al estudiante, cuyo contexto de acción yace en la organización donde realiza sus prácticas de manera profesional, a través de la aplicación de sus habilidades, competencias y la capacidad de adaptarse y adaptar dichas habilidades y competencias a una situación determinada en ese marco organizacional.

4.5 Formación de competencias

Aunque existe un bagaje amplio de definiciones sobre el término competencia ninguna logra abarcar en su totalidad todos los aspectos intrínsecos de la misma, para una mayor comprensión es necesario analizar los conceptos básicos que definen una competencia:

4.5.1 Definición de Aptitud

Se conoce como aptitud a aquella capacidad y la buena disposición que una persona ostenta para desempeñarse o ejercer determinada tarea, actividad deportiva, empleo o función.

Por otra parte, en términos psicológicos, una aptitud también será aquella característica a través de la cual los profesionales pueden pronosticar diferencias interindividuales entre diversas personas en una situación de aprendizaje futuro, es decir, para la psicología, la aptitud no solo implica la capacidad de una persona para realizar correctamente una tarea que se le encomienda, sino que además refiere a aquellas capacidades cognitivas, características emocionales y de personalidad que todos los seres humanos reunimos.

Según los diversos estudios que ha llevado a cabo la psicología, las aptitudes están estrechamente vinculadas al nivel de inteligencia que tiene una persona y a las habilidades tanto innatas como adquiridas en el proceso de socialización.

Entre las aptitudes que describe y que ha observado la psicología gracias a su investigación y estudio, nos encontramos con las siguientes: concentración mental, habilidad musical, habilidad corporal, memoria, destreza manual, coordinación, inventiva, capacidad de análisis, atención, inferencia, razonamiento inductivo, razonamiento deductivo, comprensión verbal, expresión escrita, pensamiento lógico y pensamiento abstracto, entre otros.

4.5.2. Desarrollo de las Aptitudes

Las aptitudes hacen referencia a la predisposición personal unida a las capacidades de las cuales dispone una persona para realizar actividades, además facilitan el desenvolvimiento de las personas hacia determinadas cosas.

Son susceptibles de desarrollarse y cambiar a lo largo del tiempo en la sociedad, en general y en el mercado de trabajo en particular aportan la capacidad básica del comportamiento laboral y social

Las aptitudes pueden ser innatas es decir preexisten en el sujeto, están como recursos potenciales que algún día podrán o no emerger, o bien son adquiridas es decir se adquieren como destreza gracias alguna capacitación o instrucción que la persona adquiere. Así por ejemplo aprendemos un idioma porque recibimos un conocimiento del idioma, pero no obstante hay personas que tienen una facilidad mayor para su aprendizaje.

Por lo tanto si bien lo importante es tener aptitud para realizar algo, suele ser una ventaja si ese algo forma parte del bagaje natural de la persona hacia esa actividad.

Es decir las aptitudes pueden ser potenciales y también ir emergiendo en la medida que el sujeto va desarrollando su personalidad.

4.5.3 La Personalidad

La personalidad es un constructo psicológico, con el que nos referimos a un conjunto dinámico de características de una persona o patrón de sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes, hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones distinguiendo a un individuo de cualquier otro haciéndolo diferente a los demás.

La personalidad persiste en el comportamiento de las personas congruentes a través del tiempo, aun en distintas situaciones o momentos, otorgando algo único a cada individuo que lo caracteriza como independiente y diferente. Ambos aspectos de la personalidad, distinción y persistencia, tienen una fuerte vinculación con la construcción de la identidad, a la cual modela con características denominadas rasgos o conjuntos de rasgos que, junto con otros aspectos del comportamiento, se integran en una unidad coherente que finalmente describe a la persona. Ese comportamiento tiene una tendencia a repetirse a través del tiempo de una forma determinada, sin que quiera decir que esa persona se comporte de modo igual en todos los casos. Es decir, la personalidad es la forma en que pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad, mostrando una tendencia de ese comportamiento a través del tiempo, que nos permite afrontar la vida y mostrarnos el modo en que nos vemos a nosotros mismos y al mundo que nos rodea. Nos permite reaccionar ante ese mundo de acuerdo al modo de percepción, retro-alimentando con esa conducta en

nuestra propia personalidad. Cada persona al nacer ya tiene su propia personalidad con ciertas características propias, que con el paso del tiempo más el factor ambiental y las circunstancias es como se definirá esa persona. La personalidad será fundamental para el desarrollo de las demás habilidades del individuo y para la integración con grupos sociales

Definición de Personalidad

La personalidad individual se describe en función de características como la confianza en sí mismo, autoridad, autonomía, sociabilidad, agresividad, estabilidad emocional, afiliación y adaptabilidad. La personalidad puede ser una variable útil en el análisis de la conducta del consumidor, esto porque si las empresas descubren características de personalidad en sus clientes potenciales, podrán mejorar o cambiar su publicidad y así sus ventas.

Un concepto relacionado con la personalidad según Kotler es El concepto de sí mismo o autoimagen de una persona, la cual es una compleja imagen mental que las personas tienen de sí mismos.

Aunque una persona tenga su autoconcepto definido, es decir, la manera en que se ve a sí mismo, puede que esto difiera de su autoconcepto ideal, es decir, de cómo lo gustaría verse y del autoconcepto de otros (la manera en que esa persona cree que lo ven los demás). Es por esto que los mercadólogos deben tener mucho cuidado a la hora de desarrollar imágenes de marca que se acoplen a la autoimagen del mercado meta, porque como se mencionó anteriormente, no siempre el consumidor va a inclinarse a comprar cierto producto de acuerdo al concepto que tiene de sí mismo, puede que adquiera un producto pensando en el autoconcepto de otros y del autoconcepto ideal.

La personalidad y las competencias

“La competencia es una características de personalidad devenida en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo... Las competencias son cualidades que permanecen subyacentes al interior del individuo, el cual solo se hace visible en sus conductas laborales”⁶

Las competencias se conforman por las características de personalidad que vehiculizan el éxito, no representan cualquier característica de personalidad, sino solo aquellas que llevaran a una persona a tener una representación superior o de éxito. Por lo tanto se está hablando de talento.

El talento es conformado por la inteligencia (capacidad de entender) y la aptitud (capacidad para el desempeño de algo), se puede decir que el talento define a una “persona inteligente y apta para desempeñar determinada ocupación”⁷

Los rasgos de personalidad constituyen el cimiento sobre el que se construyen las competencias. Sin este fundamento no es posible que un individuo pueda aprehender determinadas competencias.

Son el conjunto de peculiaridades que constituyen a la persona. Algunos ejemplos: equilibrio emocional, agresividad, extroversión, introversión, paciencia, optimismo, adaptabilidad, empatía, paciencia.

⁶ Alles, Martha (2005): “Desarrollo del talento Humano: Basado en Competencias” pag.29, 1ª Edición, Buenos Aires, Editorial Granica S.A

⁷ Diccionario de la Real academia Española, 23ª Edición 2014. Madrid

Representan una ineludible plataforma para que las experiencias de un individuo puedan incorporarle determinadas capacidades que lo tornen competente.

Rasgos de personalidad: pronóstico del desempeño laboral

El análisis de las competencias tiene gran valor para pronosticar y evaluar la actuación en dos casos: el desempeño de un puesto y el cumplimiento de un rol:

1. El desempeño de un puesto de trabajo: Aquí el examen de las competencias atañe en particular a puestos que poseen fronteras sumamente elásticas, cuya ejecución depende de manera determinante de las capacidades laborales y cualidades personales de sus ocupantes. Algunos ejemplos, válidos para organizaciones muy flexibles, son los puestos de gerente de marketing, asesor legal o analista de desarrollo de sistemas.

Las predicciones respecto al ejercicio de puestos con fronteras bien demarcadas como por ejemplo, un asistente contable, un cajero o un tractorista no demandan análisis de competencias. Los test de aptitudes, de personalidad, de inteligencia general, de conocimientos y de habilidades bastan, con su capacidad de pronóstico de amplio espectro, para predecir dentro de rangos razonables, el comportamiento de un individuo.

2. El cumplimiento de un rol: El análisis de las competencias es particularmente valioso para establecer si un individuo posee la capacidad de asumir un rol o, en otras palabras, de ejecutar sucesivas misiones como por ejemplo proyectos o cometidos

específicos que apuntan a lograr, en plazos establecidos, determinados objetivos con un nulo o mínimo señalamiento de límites de actuación. Son ejemplos de roles los que ejercitan los investigadores científicos, los periodistas profesionales, los creativos de publicidad, los consultores o los miembros de la gerencia superior de las corporaciones.

Aquí empleamos los términos puesto y rol considerando las particularidades de la asignación y el tipo de responsabilidades propias del trabajo, independientemente de qué denominación se pueda dar a la posición en la planilla de una firma.

Por su naturaleza muchas competencia, llámense dominio técnico, capacidad de decisión o capacidad administrativa reclaman un desarrollo continuo. Este se sustenta en el aprovechamiento incesante de la experiencia, lo cual a su vez demanda particulares aptitudes y rasgos de personalidad. De ahí que no deba llamar a asombro que en muchos casos determinadas competencias sean a la vez aptitudes o rasgos personales.

Claude Levy-Leboyer: sostiene que las aptitudes, la personalidad permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de una amplia gama de tareas de características análogas. En contraste, afirma que las competencias posibilitan pronosticar y revelar el potencial de las personas para aplicar un conjunto integrado de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y habilidades, a fin de cumplir misiones complejas, en empresas específicas, dentro de carriles definidos por la naturaleza, la cultura y las estrategias de cada una.

4.5.4 Las habilidades

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que observan algún problema motriz o discapacidad intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud.

En tanto y de acuerdo con que no todos los individuos somos iguales, venimos del mismo lado o nos gusta lo mismo, no todos los seres humanos observan la misma destreza para las mismas cosas y por suerte, gracias a esto es que existe la diversificación de tareas y trabajos.

La palabra destreza se construye por substantivación del adjetivo diestro. Una persona diestra en el sentido estricto de la palabra es una persona cuyo dominio reside en el uso de la mano derecha. Diestro tiene también la acepción de referirse a toda persona que manipula objetos con gran habilidad. Antiguamente se creía que el lado derecho tenía relación con Dios, y el izquierdo con el Diablo. El significado de destreza reside en la capacidad o habilidad para realizar algún trabajo, primariamente relacionado con trabajos físicos o manuales.

Las habilidades tienen que ver con el nivel de dominio de ejecución del sujeto, el cual implica el grado de sistematización de la ejecución. De este modo se concibe la habilidad como el dominio de la acción en función del grado de la sistematización alcanzado por el sistema de operaciones correspondientes.

Una habilidad constituye un sistema complejo de operaciones necesarias para la regulación de la actividad. Según el pedagogo ruso A.V. Petrovsky formar una habilidad consiste en: lograr el dominio de un complejo sistema de acciones psíquicas y prácticas necesarias para una regulación racional de la actividad, con ayuda de los conocimientos y hábitos que la persona posee⁸. Manifestándose, a través de estas acciones, la estructura psicológica de las habilidades.

De este último fragmento la frase “sistema complejo de operaciones” es una de las mejores formas para definir una habilidad, o una conceptualización inicial de esta categoría didáctica.

Homero Fuentes (1997) define habilidad como un: "Sistema de acciones y operaciones dominadas por el hombre, estructuradas en operaciones ordenadas y orientadas a la consecución de un objetivo, que le permiten interactuar con objetos determinados de la realidad y con otros sujetos. La habilidad es el modo de interacción del sujeto con el objeto, es el contenido de las acciones que el sujeto realiza, integradas por un conjunto de operaciones, que tiene un objetivo y que se asimila en el proceso"⁹.

Y para Carlos Álvarez de Zayas la categoría habilidad se refiere a la dimensión del contenido que muestra el comportamiento del hombre en una rama del saber propia de la

⁸ Petrovsky, A.V. (1985): "Psicología General", Editorial Progreso, Moscú

⁹ Fuentes H. (1997) "Fundamentos didácticos para un proceso de enseñanza-aprendizaje participativo". CEES "Manuel F, Gran": Universidad de oriente: Material impreso.

cultura de la humanidad; es desde el punto de vista psicológico el sistema de acciones y operaciones dominadas por el sujeto que responde a un objetivo¹⁰.

Otras formas más sencillas se refieren a las habilidades como “saber hacer”, como el “conocimiento en acción”. Por ello, está reconocido que el éxito en las diferentes actividades que el hombre realiza depende en gran medida de la forma en que ellas sean dominadas por él. Es evidente, a partir de estos conceptos, que las habilidades pueden ser definidas tanto desde el punto de vista psicológico como desde el punto de vista didáctico o pedagógico.

Generalizando, las habilidades son complejos sistemas de operaciones encaminados a realizar una actividad determinada, de la cual ya se tiene un conocimiento teórico previo, a fin de aplicar ese conocimiento.

Clasificación de las habilidades

Las habilidades, formando parte del contenido de una disciplina, caracterizan en el plano didáctico a las acciones que el estudiante realiza al interactuar con el objeto de estudio o de trabajo. Partiendo de estas consideraciones se clasifican en:

- 1. Habilidades Específicas** (vinculadas a una rama de la cultura o profesión): son el tipo de habilidad que el sujeto desarrolla en su interacción con el objeto de estudio o trabajo concreto y que en el proceso de Enseñanza - Aprendizaje, una vez que son suficientemente

¹⁰ Álvarez de Zayas, C. (1999): “La escuela en la vida”. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.

sistematizadas y generalizadas, se concretan en métodos propios de los diferentes objetos de la cultura que se configuran como contenido.

2. Habilidades Lógicas: son las que permiten asimilar, comprender y construir el conocimiento, guardan una estrecha relación con los procesos fundamentales del pensamiento como son análisis, síntesis, abstracción, concreción y generalización. Se desarrollan a través de habilidades específicas. Están en la base del desarrollo del resto de las habilidades y en general de toda actividad cognoscitiva del hombre.

3. Habilidades del procesamiento de la información y comunicación: son las que le permiten procesar la información, donde se incluyen aquellas que permiten obtener la información y reelaborar la información. Aquí se incluyen aquellas habilidades del proceso docente como: tomar notas, hacer resúmenes, así como exponer los conocimientos tanto de forma escrita como oral.

En el contexto de la Didáctica de la Educación Superior¹¹, se precisa de un tipo específico de habilidad que se forma en dicho contexto y que forman la base de la actuación profesional, en este caso se trata de las **habilidades profesionales** que constituyen el contenido de aquellas acciones del sujeto orientadas a las transformaciones del objeto de la profesión. Este es el tipo de habilidad que deberá sistematizarse hasta generalizarse con un grado tal que le permita aplicar los conocimientos, actuar y transformar su objeto de trabajo y resolver los problemas más generales y frecuentes que se presenten en las diferentes

¹¹ Es la forma de trabajar en las aulas universitarias, uno de sus objetivos más importantes consiste en que los docentes tengan que adquirir nuevos conocimientos y desarrollar o reaprender nuevas competencias, habilidades y actitudes. El foco se centra en el papel del docente actual y en cómo la didáctica general como disciplina, puede ser una valiosa herramienta que le sirva para intervenir de forma más efectiva en la mejora del proceso educativo.

esferas de actuación. Constituyen por consiguiente la esencia de la actuación del profesional y punto de partida del modelo del profesional.

Habilidades profesionales

El proceso de educación superior debe atender al desarrollo de las habilidades del pensamiento, del procesamiento de la información y la comunicación. Es un error considerar que el nivel universitario no tiene que enfrentar dichas habilidades.

Hay dos razones esenciales para estar en contra de ese criterio: 1. El primero es que en nuestra realidad latinoamericana, lo general es que el estudiante al ingresar en la universidad no ha alcanzado el dominio de la capacidad intelectual necesario para abordar este nivel de escolaridad. Esta realidad no quita que las habilidades propias del nivel universitario son las del ejercicio de la profesión. 2. El estudiante ha de utilizar los años de la formación universitaria en el continuo desarrollo cognitivo y lograr un nivel de dominio de estas habilidades que le permitan la autonomía para la superación posterior y permanente.

De tal forma, y toda vez que las habilidades profesionales son el campo de estas líneas, la Dra. Rita Álvarez define las que, a su entender son “habilidades profesionales comunes de obligada formación, a saber”¹²:

-Integrar los conocimientos y elevarlos al nivel de aplicación profesional.

¹² Grupo de estudio de didáctica de la educación superior de la Universidad de Pinar del Río. Copia del libro sobre pedagogía y didáctica de la Dra. Rita Marina Álvarez de Zayas, pág. 44 Tomado de: <https://es.scribd.com/document/75315517/disenio-curricular-rita>

- Dominar las técnicas para mantener información actualizada.

- Investigar

-Saber establecer los vínculos con el contexto social

- Gerenciar - administrar los recursos humanos y materiales.

Este enfoque ofrece una visión sistémica de las habilidades, en las que se interrelacionan las de carácter instructivo, cognitivas, con las propiamente profesionales. En realidad así como se forman los conocimientos facticos en su interrelación con las conceptuales, también las habilidades se desarrollan en una compleja red de interrelaciones, en la cual, además, se asimilan conocimientos gracias a la actividad consciente de quien aprende y desarrolla sus habilidades en el acto de aprender conocimientos.

La formación de habilidades para el trabajo en el practicante estudiantil, comprende una etapa en la adquisición de conocimientos de los modos de actuar, que son de vital importancia para que estos puedan enfrentar el mundo laboral con algo más que conocimientos teóricos.

Es muy distinto salir de un aula de clases e implementar los conocimientos bajo la dirección del instructor del cual los practicantes reciben la orientación adecuada sobre la forma de proceder y le sirven de guía, que bajo la dirección de un jefe que les exige perfección y conocimientos.

La formación de habilidades depende de las acciones, de los conocimientos y hábitos aprendidos, la universidad se encarga de formar a los estudiantes, prepararlos académica y

profesionalmente, pero solo trabajando lograrán poner en práctica todos esos conocimientos adquiridos y una vez que los ponen en práctica desarrollan la capacidad para realizar el trabajo que deseen y es precisamente con esas prácticas que adquieren habilidades para llevarlas a cabo de manera exitosa.

Por lo anterior podemos plantear que las habilidades se forman y desarrollan por la vía de la ejercitación mediante el entrenamiento continuo. El trabajo con las habilidades presupone la realización de determinadas acciones que permiten, en correspondencia con los objetivos planteados llevar a la práctica los contenidos adquiridos y los modos de realización de la actividad en cuestión.

Dicho esto, la práctica requiere un conocimiento previo que debe enriquecerse según las exigencias del ejercicio continuo de la práctica misma, ya que con la interrelación dialéctica entre sujeto y objeto viene el perfeccionamiento de las habilidades.

4.5.5 Los hábitos

Los hábitos son resultado del ejercicio de actividades para poseer un bien o lograr un fin determinado. Son disposiciones estables que la persona adquiere en la medida en que va ejerciendo su libertad. Los hábitos no son lo mismo que las costumbres. Las costumbres son una repetición de actos que no necesariamente se hacen de modo consiente y libre. Los hábitos en cambio se suponen la libre decisión de cada persona de hacerlos. Esto significa que los hábitos se adquieren, y que se obtienen en el ejercicio libre de los actos que cada quien desempeña.

Para la psicología, los hábitos son cualquier acto que se adquiere por la experiencia y realizando regular y automáticamente.

4.5.6 El conocimiento

El conocimiento suele entenderse como:

1. Hechos o información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad.
2. Lo que se adquiere como contenido intelectual relativo a un campo determinado o a la totalidad del universo.
3. Conciencia o familiaridad adquirida por la experiencia de un hecho o situación.
4. Representa toda certidumbre cognitiva mensurable según la respuesta a «¿por qué?», «¿cómo?», «¿cuándo?» y «¿dónde?».

No existe una única definición de «conocimiento». Sin embargo existen muchas perspectivas desde las que se puede considerar el conocimiento; siendo la consideración de su función y fundamento, un problema histórico de la reflexión filosófica y de la ciencia. La rama de la filosofía que estudia el conocimiento es la epistemología o teoría del conocimiento. La teoría del conocimiento estudia las posibles formas de relación entre el sujeto y el objeto. Se trata por lo tanto del estudio de la función del entendimiento propia de la persona.

El conocimiento se origina a través de la percepción sensorial, luego al entendimiento y finaliza en la razón. La metodología de generar conocimiento tiene dos etapas: la

investigación básica, etapa donde se observa la teoría y, la investigación aplicada, etapa donde se aplica la información.

El conocimiento puede ser "A priori" cuando no necesita de la experiencia solo le basta la razón para llegar a un conocimiento y "A posteriori" cuando necesita de la experiencia para llegar a un conocimiento válido.

4.6 “Competencias”. Una influencia en las prácticas profesionales

Las prácticas profesionales son sin duda alguna la primer oportunidad del estudiante universitario de enfrentarse al mundo que será su entorno profesional; con esto tenemos que lo más cercano a su campo de trabajo son las prácticas profesionales aun cuando no las desarrolle en su área.

Para ello tenemos que destacar que durante su estancia en la universidad el estudiante se ve inmerso en un cúmulo de actividades que representan teoría y práctica dentro de las materias, en donde la investigación de temas ha de llevarle a la solución de tareas, las cuales deberá cumplir para acreditar sus exámenes y así sus materias. Aunado a esto las competencias laborales que deben de desarrollar durante su estudio o posterior a este será la herramienta que podrán utilizar en su vida profesional.

Antonio Arguelles menciona que: en la medida en que el juicio práctico requiere experiencias prácticas para desarrollarse, los programas formales son insuficientes para formar profesionales competentes. Si bien dichos programas pueden simular prácticas de

diversas maneras, normalmente carecen de ingredientes presentes en la situación real que son importantes.

Con esto tenemos que aun cuando se realicen prácticas en la educación superior estas serán insuficientes en algunos casos para que el estudiante comprenda la aplicación real con equipos o situaciones que el campo laboral implica. Es por ello que las prácticas profesionales someten el conocimiento teórico y práctico y con la experiencia diaria se genera un aprendizaje significativo que le servirá al estudiante ya que las prácticas no implican pasar o reprobado una unidad o una materia como en la universidad sino que se deriva de una situación formal, resultado de las acciones que implicaran consecuencias a las cuales deberá de responder en caso necesario en un empleo formal.

Por su parte Marta A. Alles menciona que las competencias individuales son propiedad del individuo. Las competencias de la empresa son desarrolladas en común por los individuos, pero pertenecen a la empresa. Continúa mencionando que son Competencias prácticas. Por ejemplo: traducir la información y los conocimientos en acciones operativas o enriquecer los procedimientos con calidad.

Para ello los estudiantes deberán ser capaces de desarrollar las actividades que les indique la empresa y seguir las normas, políticas y procedimientos, para ello continua mencionando que: El conocimiento y la habilidad son relativamente fáciles de desarrollar; la manera más económica de hacerlo es la capacitación.

Claro que para desarrollar las actividades el practicante recibirá el entrenamiento necesario por un periodo determinado el cual después de este, solo serán sus conocimientos y

habilidades las que determinaran que tan competente es. Continua mencionando que: Una persona se consideraría competente cuando mostrara en el proceso de evaluación, que posee los conocimientos, las habilidades, las capacidades y las aptitudes definidas en las normas de competencia técnica y que es capaz de llevar a cabo una función productiva de manera eficiente.

Entonces más importante que el promedio que el estudiante obtenga en sus materias, es advertir que tan capaz es de desarrollar las habilidades necesarias para lograr ser una persona competente, y con esto podemos decir que las materias teóricas o prácticas ven su resultado real cuando el estudiante es capaz de desarrollar dicho conocimiento en el campo laboral.

4.6.1 Tipos de competencias

Una vez aclaradas las variaciones, resulta conveniente clasificarlas para comprender mejor lo que este tema encierra.

Competencias básicas: este grupo abarca tareas elementales aplicables a cualquier puesto. Estas se observan fácilmente, por ejemplo la aritmética, la lectura, la comunicación oral y escrita.

Competencias genéricas: son habilidades y actitudes que se reflejan en el desempeño en cualquier organización., la toma de decisiones, la habilidad para negociar, el trabajo en equipo, la planeación y organización, son tan solo algunos ejemplos d este grupo.

Competencias técnicas o específicas: son los conocimientos que se requieren para llevar a cabo una función en especial, por ejemplo; saber calibrar un equipo o programas de cómputo.

4.6.2 Competencias y educación superior

En la pasada década de los ochenta, los cambios experimentados en el terreno de la tecnología informática, así como la articulación de las economías nacionales a los procesos de integración y globalización, permearon a las instituciones de educación superior (encargadas de producir, divulgar y transferir conocimiento) en lo que respecta a la formación de recursos humanos profesionales, científicos y técnicos. Esto implicó replantear los perfiles de ingreso y egreso, sus orientaciones curriculares, el tipo de carreras, su organización, la formación de académicos, la manera en cómo se vinculan las instituciones a las demandas de la sociedad así como con los sectores de la producción, los servicios y el empleo.

En este escenario se apunta que la formación de investigadores y profesionales sujeta a las demandas específicas de los avances disciplinarios y tecnológicos, así como a las políticas internacionales tales como la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) o el Banco Mundial, tiende a privilegiar la perspectiva del capital humano (medido por el nivel de educación) vinculando la producción de conocimiento, la economía y el nivel de desarrollo tecnológico con el crecimiento de un país. De esta manera, las políticas educativas en el plano universitario, se han orientado a formar profesionales en un nuevo escenario, que implica pensar, trabajar y tomar decisiones en colaboración con otros profesionales, para resolver problemas con un máximo de ejecución eficiente. La formación

universitaria que parte de modelos basados en una concepción del conocimiento y de los contenidos como los objetivos primordiales del aprendizaje está siendo modificada, debido al acelerado cambio de los conocimientos, el acceso y la manera en como fluye y, en consecuencia, la provisionalidad de los saberes, generando que los procesos de adquisición, clasificación, disponibilidad, uso y generación del conocimiento demanden nuevos lenguajes y requieran un cambio de concepción con respecto a los saberes.

Por lo anterior, las nuevas necesidades educativas apuntan hacia:

- 1) Un nuevo concepto de los saberes, los que ya no se consideran como entidades estáticas y reproducibles, según el modelo del saber transmitido por el docente.
- 2) La integración de las fuentes de conocimiento externas a la institución escolar en la revisión y diseño de los programas de estudio, incorporando una visión de los profesionales que conciban en su totalidad las situaciones a las que se verán enfrentados.
- 3) La reflexión respecto de la difusión generalizada del conocimiento y la disponibilidad del mismo, considerando las limitaciones referidas a la adquisición y operación de la tecnología informática, la capacidad de acceso, tratamiento y asimilación del saber.

Acorde con los requerimientos anteriores, se plantea una educación basada en el desarrollo de competencias, que dote a los individuos de capacidades que les permitan adecuarse a los requerimientos que la disciplina en formación y posteriormente la sociedad y el ámbito laboral prescriban. El desarrollo de competencias referidas al conocimiento (lectura, escritura, lenguaje y lógica aritmética), al desempeño profesional (aptitudes y valores asociados al ámbito laboral) y técnico (habilidades y destrezas en el campo especializado),

significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, planificación de la enseñanza a partir del aprendizaje y contextualización de la formación

4.7 Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes de prácticas

Capacidades de conocimiento y dominio personal

- **Conocimiento propio:** Saber las propias potencialidades y límites, las virtudes y defectos.
- **Iniciativa personal.** Es actuar pronto en cuanto se presenta la ocasión para hacerlo. Capacidad de reacción ante un problema.
- **Optimismo.** Respuesta creativa ante las dificultades, también es la persistencia en lograr objetivos pese a las dificultades. El buen ánimo y sentirse cómodo en las dificultades. En definitiva, actitud positiva.
- **Autocontrol.** Es la propia regulación. Ser capaz de canalizar las emociones en la dirección que es útil.
- **Autoconfianza.** Estar seguros en la valoración que hacemos de nosotros mismos y acerca de nuestro potencial, nuestras aptitudes, nuestros conocimientos, habilidades y capacidades.
- **Flexibilidad.** Es la adaptación a los cambios. Es en definitiva lo que caracteriza a las personas inteligentes. Quien sobrevive es quien hace la oportuna mutación para adaptarse a las circunstancias.
- **Empatía.** Se trata de tener la capacidad de escuchar y comprender las preocupaciones, intereses y emociones del otro y responder a ello adecuadamente. Antes de exponer nuestras inquietudes tras escuchar al otro lo primero que hay que decir es "entiendo",

"comprendo su postura", etc. Y tras ello pasar a exponer nuestro interés, opinión o sentimiento.

- **Conocimiento de la dinámica de la organización.** Es muy importante conocer cómo funciona la institución en la que se trabaja, cómo se mueve en su día a día, para que la persona utilice esa dinámica a su favor.
- **Trabajo en equipo y colaboración.** Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo.
- **Comunicación oral.** Buena escucha y expresión clara de lo que comunicamos.

Competencias cognitivas y de razonamiento

- **Pensamiento analítico:** Capacidad para comprender las situaciones y resolver los problemas sobre la base de separar las partes que las constituyen y reflexionar acerca de ello de manera lógica y sistemática.
- **Pensamiento sistémico:** Capacidad para percibir las interacciones que existen entre las partes de un todo.
- **Técnica o profesional.** Capacidad e interés en utilizar, mejorar y ampliar los conocimientos y las habilidades necesarias en relación con el propio trabajo.
- **Análisis cuantitativo.** Capacidad para analizar, valorar y trabajar con datos y variables cuantitativos.
- **Comunicación escrita:** Habilidad para redactar y sintonizar a través de mensajes escritos.

Hoy en día se necesita estar en un proceso de cambio y mejora continua si se quiere estar a la altura y no perder oportunidades respecto al resto de profesionales. Eso se consigue aumentando los propios conocimientos técnicos y desarrollando nuevas competencias.

Los conocimientos son el qué, pero las competencias son el cómo y esto es realmente importante. Pero el desarrollo de competencias está muy ligado a las creencias y valores de las personas. El verdadero cambio se produce cuando cambia el tipo de observador que se es, cuando amplía su visión, sus creencias, entonces se produce el llamado aprendizaje de segundo orden o aprendizaje generativo. Este tipo de aprendizaje permite aprender a aprender, a partir de una nueva lectura de los resultados obtenidos (percepción y feed back del entorno) como consecuencia de las propias conductas.

CAPÍTULO 5

METODOLOGÍA

5.1 Tipo de investigación

La metodología aplicada en la presente investigación es cuantitativa de tipo exploratoria diagnóstica, cuyo objetivo fue examinar un tema o un problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes, de tal forma se pretendió investigar la incidencia del Programa de Formación de Capital Humano en el desarrollo de competencias laborales, pues la temática sobre pasantías en El Salvador es muy poco investigada.

5.2 Población y muestra

5.2.1 Población

Se contó con la participación de 2075 personas, entre ellas becarios, egresados y facilitadores del Programa de Formación de Capital Humano; para su selección fueron extraídos de la base de datos del Ministerio de Hacienda.

La población a participante cumplió las siguientes características:

- ✓ Estudiantes becarios y egresados del Programa de Formación de Capital Humano, entre los 23 y 30 años.
- ✓ Facilitadores del programa
- ✓ De ambos sexos.
- ✓ Estudiantes universitarios de cualquier universidad con el 90% de materias aprobadas
- ✓ Estudiantes de las áreas de Ciencias Económicas, Ciencias Jurídicas e Ingeniería Industrial y Ciencias Sociales.
- ✓ Residentes de la zona metropolitana de San Salvador.

5.2.2 Muestra

Los sujetos seleccionados fueron en total 125, para lo cual se tomaron 25 para la validación de los instrumentos y una muestra de 100 personas para la recolección de datos, entre ellos becarios, egresados del programa y facilitadores del mismo, los cuales se seleccionaron de forma aleatoria, mediante el siguiente proceso:

Se extrajeron de los datos del registro del Ministerio de Hacienda solamente aquellos jóvenes que cumplieron con las características en estudio.

Selección de sujetos.

De la población total, se tomaron en cuenta a un 90% de becarios y egresados; y un 10% de facilitadores que se encontraban participando en el programa.

Se tomaron todos los datos de identificación, como nombre, edad, domicilio, fecha en que participó en el programa, para ponerse en contacto con los estudiantes y convocarlos, para la recolección de información.

Por otra parte se elaboró una propuesta de capacitación, para el fortalecimiento de competencias, para un total aproximado de 200 becarios del Programa de Capital Humano. (Ver anexo 1)

5.3 Métodos y técnicas a utilizar

5.3.1 Métodos:

-Entrevista: como método es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. Consiste en un intercambio

verbal en el que la persona que realiza las preguntas dirige la temática y las posibles respuestas que le gustaría escuchar por parte del entrevistado.

-Observación: la observación como método de recolección consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta. La observación tiene la capacidad de describir y explicar el comportamiento, al haber obtenido datos adecuados y fiables correspondientes a conductas, eventos y /o situaciones perfectamente identificadas e insertas en un contexto.

5.3.2 Técnicas:

-Entrevista dirigida: es una técnica muy utilizada en la investigación académica, que se realiza a partir de un cuestionario, formulario o guion previamente elaborado por la persona que realizara las preguntas, permite abordar los temas específicos que son de interés para la investigación, así como obtener mejores resultados que ayuden a solucionar el problema en cuestión.

-Observación dirigida: con esta técnica se busca registrar las conductas de la muestra durante la aplicación de la entrevista. Cuando hay un objetivo concreto, se conocen claramente cuáles son los aspectos a observar para alcanzar el objetivo propuesto.

5.3.3 Instrumentos:

Guía de entrevista: se utilizaron tres entrevistas:

-Guía de entrevista enfocada a becarios: orientada a conocer la opinión de los estudiantes sobre el programa; la cual consta de 9 preguntas de tipo abierta.

-Guía de entrevista enfocada a egresados: cuyo objetivo es indagar la opinión que tienen sobre el programa, la cual consta de 14 preguntas de tipo abierta.

-Guía de entrevista enfocada a facilitadores del programa: con la finalidad de conocer la opinión de los profesionales respecto a todo el proceso, la cual sería aplicada al personal encargado de facilitar las diferentes temáticas; la cual está compuesta de 7 preguntas de tipo abierta.

-Guía de observación: se utilizó una guía de observación para complementar la información recabada durante la entrevista, con la cual se busca explorar aspectos conductuales de los sujetos durante la misma, además de las condiciones físicas del ambiente.

Test DISC: Se utilizó como prueba estandarizada para medir competencias desarrolladas tanto para los jóvenes becarios, como para egresados del programa.

(Ver anexo 6)

5.4 Materiales

5.4.1 Recursos Humanos.

- Equipo de proceso de grado.
- Asesor de proceso de grado.
- Coordinador de proceso de grado
- Becarios, egresados y facilitadores del Programa de formación de capital humano patrocinado por el Ministerio de Hacienda.
- Personal del Ministerio de Hacienda.

5.4.2 Recursos Materiales.

- * Impresiones.
- *Fotocopias
- * Computadora

- *Impresora
- *Tinta de impresora
- *Plumones.
- * Papel bond
- * Folder y faster.
- *Lápices
- *Lapiceros.
- *Borradores.

5.4.3 Recursos Financieros.

Se realizaron mayormente en:

| | |
|-----------------------------|----------------|
| Transporte | \$450.00 |
| Comida | \$300.00 |
| Impresiones | \$150.00 |
| Fotocopias | \$50.00 |
| Papelería en general | \$200.00 |
| Otros | \$2,500.00 |
| Total: | \$3,650 |

5.5 Procedimiento

La metodología aplicada en la presente investigación es de tipo exploratorio sistemática diagnóstica, cuyo objetivo fue examinar un tema o un problema de investigación poco

estudiado o que no ha sido abordado antes, de tal forma se pretende investigar la incidencia del Programa de Formación de Capital Humano en el desarrollo de competencias laborales.

Para la presente investigación la metodología es:

- ✓ Conformación del equipo de trabajo.
- ✓ Asignación del asesor del proceso de tesis
- ✓ Contacto con el Ministerio de Hacienda, y explicación sobre el proyecto de pasantías.
- ✓ Inscripción del proceso de grado.
- ✓ Elaboración y revisión de perfil del proyecto de investigación
- ✓ Diseño de la investigación.
- ✓ Recolección de información.
- ✓ Sistematización de la información.
- ✓ Selección de sujetos a participar en la investigación, a partir de los siguientes criterios establecidos: edades entre los 23 y 30 años, ambos sexos, estudiantes universitarios de cualquier universidad que cuenten con el 90% de materias aprobadas de las áreas de Ciencias Económicas, Ciencias Jurídicas e Ingeniería Industrial y Ciencias Sociales.
- ✓ Diseño de instrumentos de recolección de datos.
- ✓ Realización de prueba piloto, para validación de instrumentos de recolección de datos.
- ✓ Realización de proyecto de investigación.
- ✓ Aplicación de instrumentos validados.
- ✓ Análisis de resultados y elaboración de conclusiones.

- ✓ Realización de propuesta de mejora al Programa de Formación de Capital Humano, y validación de dicho programa.
- ✓ Elaboración del informe final.
- ✓ Defensa del trabajo final.

5.6 Actividades (ver anexo: cronograma.)

Anexo: Cronograma de actividades

| Actividades programadas por semana | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Enero | Febrero |
|---|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|-------|---------|
| 1. Conformación de equipo. | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Asignación de asesor. | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Contacto con el Ministerio de Hacienda. | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Inscripción del proceso de grado. | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Elaboración y revisión de perfil del proyecto de investigación | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Diseño de la investigación. | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Recolección de información. | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Sistematización de la información. | | | | | | | | | | | | | |
| 9. Selección de sujetos. | | | | | | | | | | | | | |
| 10. Diseño de instrumentos de recolección de datos. | | | | | | | | | | | | | |
| 11. Realización de | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| prueba piloto. | | | | | | | | | | | | | |
| 12. Aplicación de instrumentos validados. | | | | | | | | | | | | | |
| 13. Análisis de resultados y elaboración de conclusiones. | | | | | | | | | | | | | |
| 14. Realización de propuesta de mejora al Programa de Formación de Capital Humano, y validación de dicho programa. | | | | | | | | | | | | | |
| 15. Elaboración del informe final. | | | | | | | | | | | | | |
| 16. Defensa del trabajo final. | | | | | | | | | | | | | |
| 17. Revisión de avances. | | | | | | | | | | | | | |

CAPITULO 6

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

6.1 Introducción

Para la realización de la presente investigación se entrevistó a 100 personas inmersas en el Programa de Formación de Capital Humano; entre ellas a 6 becarios de la edición 2017 del programa, 30 egresados entre los años 2012 a 2016; y 10 facilitadores.

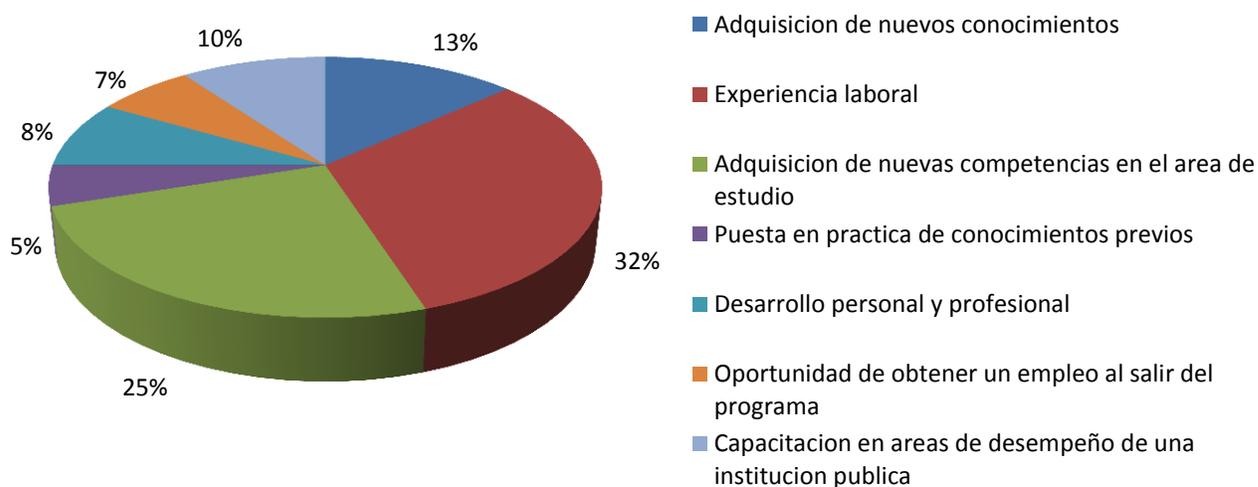
El presente capítulo contiene los datos estadísticos de los 3 instrumentos aplicados, uno enfocado a egresados del programa que consta de 13 ítems; uno para becarios del programa con 8 ítems, y el último para facilitadores con 6 ítems; así mismo resultados del test DISC, además del análisis e interpretación de resultados y el diagnóstico obtenido, esto con el objetivo de obtener un panorama mucho más amplio sobre como este programa influye en el desarrollo de competencias de los estudiantes participantes.

6.2 Análisis de resultados

6.2.1 Entrevista a Becarios

PREGUNTA 1. Según su opinión ¿Cuál es el aporte del "Programa de Formación de Capital Humano" que lleva a cabo el Ministerio de Hacienda?

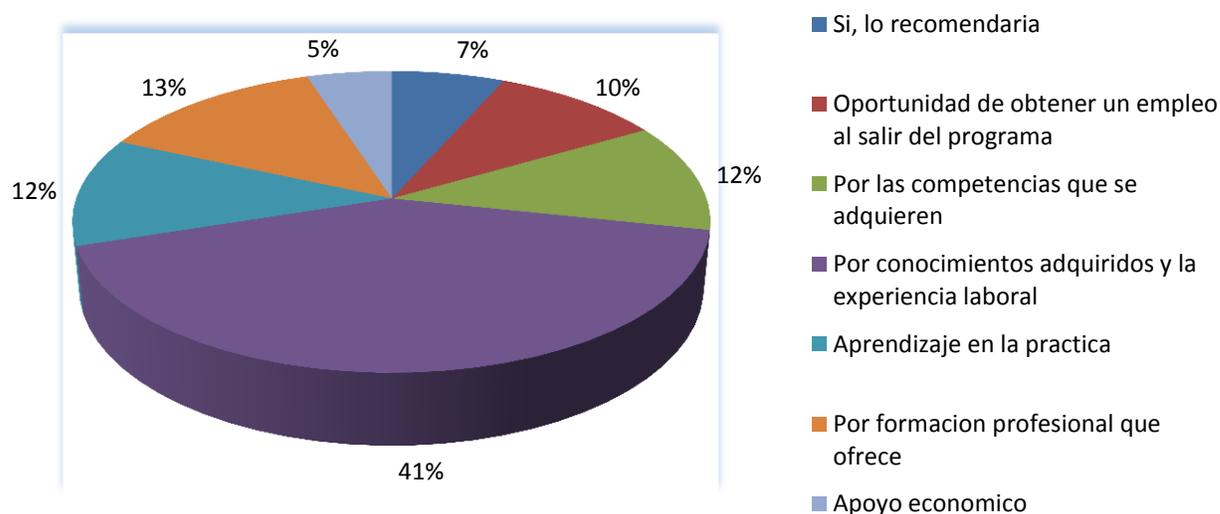
| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|-------------|
| Adquisición de nuevos conocimientos | 8 | 13% |
| Experiencia laboral | 19 | 32% |
| Adquisición de nuevas competencias en el área de estudio | 15 | 25% |
| Puesta en práctica de conocimientos previos | 3 | 5% |
| Desarrollo personal y profesional | 5 | 8% |
| Oportunidad de obtener un empleo al salir del programa | 4 | 7% |
| Capacitación en áreas de desempeño de una institución pública | 6 | 10% |
| Total | 60 | 100% |



Se observa que el 32% de becados considera que la experiencia laboral es el aporte que el programa le ha brindado, el 25% opina que la adquisición de nuevas competencias en su área de estudio, es el aporte más significativo que ha recibido, el 13% considera que en el programa ha adquirido nuevos conocimientos en su área de estudio, mientras que el 10% opina que el aporte son las capacitaciones en áreas de desempeño de una institución pública, en su caso, del Ministerio de Hacienda donde realiza sus prácticas, el 8% considera el desarrollo personal y profesional como aporte que le ha otorgado su participación en el programa, el 7% de becados piensa que el aporte es tener mayor oportunidad de obtener un empleo al salir del programa, finalmente el 5% considera que la puesta en práctica de conocimientos previos es el aporte otorgado por el programa.

PREGUNTA 2: ¿Al salir del "Programa de Formación de Capital Humano" recomendaría que se integren a esta beca a jóvenes que cumplen con los requisitos establecidos?

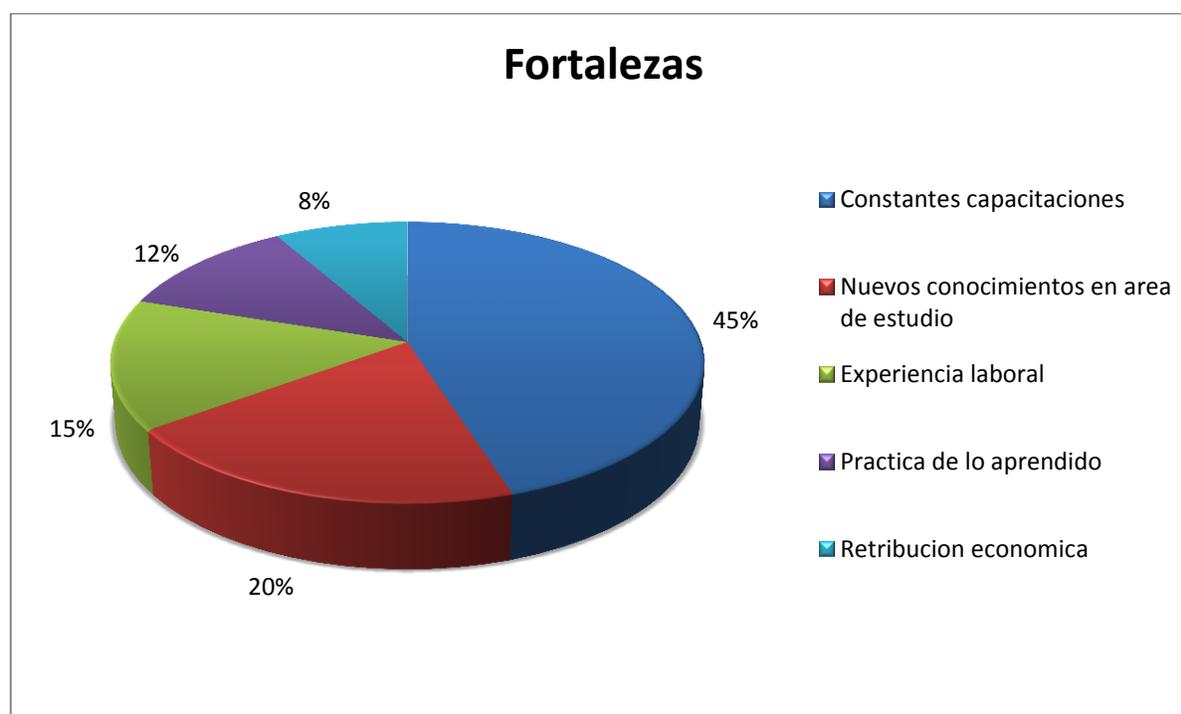
| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|-------------|
| Si, lo recomendaría | 4 | 7% |
| Oportunidad de obtener un empleo al salir del programa | 6 | 10% |
| Por las competencias que se adquieren | 7 | 12% |
| Por conocimientos adquiridos y la experiencia laboral | 25 | 41% |
| Aprendizaje en la practica | 7 | 12% |
| Por formación profesional que ofrece | 8 | 13% |
| Apoyo económico | 3 | 5% |
| Total | 60 | 100% |



Los datos reflejan que el 41% de los becados recomendaría a otros jóvenes (que cumplen con los requisitos establecidos), participar en el Programa de Formación de Capital Humano, por conocimientos adquiridos y la experiencia laboral que brinda, el 13% manifiesta que recomendaría el programa por la formación profesional que ofrece al participar en este, mientras un 12% lo recomendaría por las competencias que se adquieren, otro 12% lo haría porque en el programa se adquiere aprendizaje en la práctica, el 10% de los becados expresa que lo recomendaría por la posibilidad u oportunidad de obtener un empleo al salir del programa, el 7% manifestó únicamente que sí lo recomendaría, finalmente el 5% lo recomendaría por el incentivo o apoyo económico que se proporciona.

PREGUNTA 3. En su opinión, ¿Cuáles son las fortalezas y deficiencias del programa?

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|-------------------|
| Constantes capacitaciones | 27 | 45% |
| Nuevos conocimientos en área de estudio | 12 | 20% |
| Experiencia laboral | 9 | 15% |
| Práctica de lo aprendido | 7 | 12% |
| Retribución económica | 5 | 8% |
| Total | 60 | 100% |



De acuerdo a los datos, el 45% de los becados opina que una de las fortalezas del programa son las constantes capacitaciones que le son impartidas para su formación profesional, el 20% opina que la adquisición de nuevos conocimientos en su área de estudio es una de las fortalezas más importantes, mientras que el 15% considera a la experiencia laboral como fortaleza, el 12% otorga relevancia a la práctica de lo aprendido y finalmente el 8% de los becados considera a la retribución económica como fortaleza del programa.

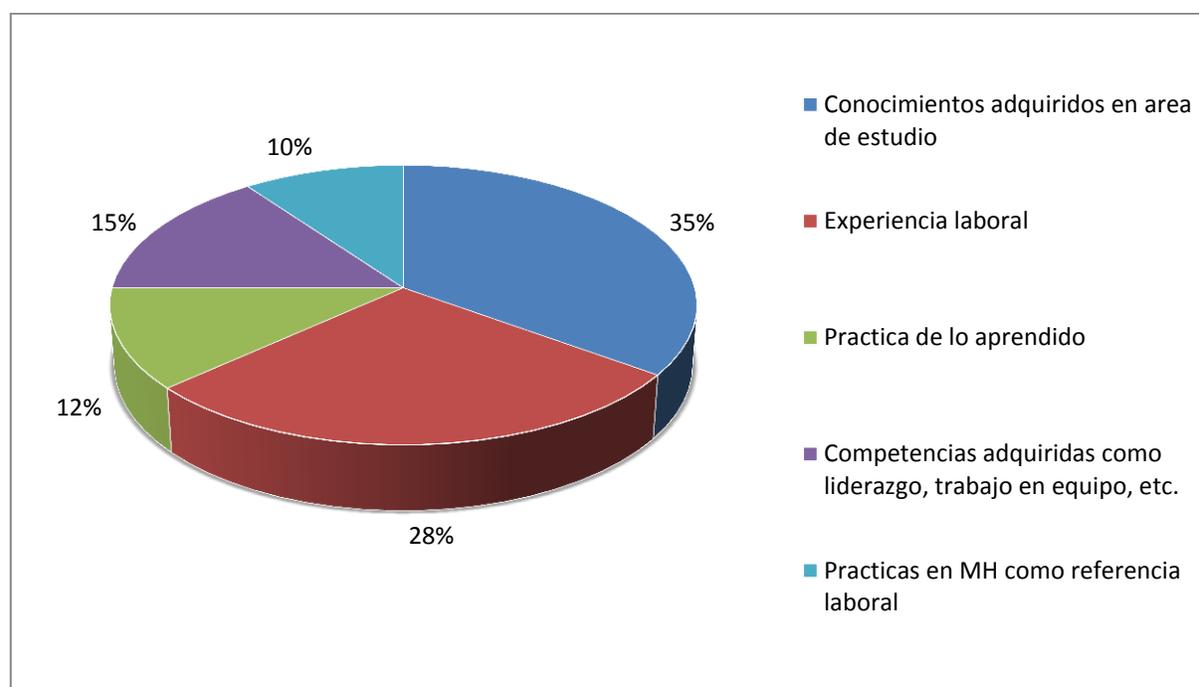
| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|-------------|
| Poca profundización de temas en capacitaciones | 27 | 45% |
| Poca relación del área de estudio al área en que se destaca el becario | 11 | 18% |
| Rotación del personal | 4 | 7% |
| Escasa oportunidad de empleo en la institución | 6 | 10% |
| Poca remuneración | 2 | 3% |
| Ninguna | 10 | 17% |
| Total | 60 | 100% |



De acuerdo a los datos, el 45% de los becados opina que una deficiencia del programa es la poca profundización de temas impartidos en las capacitaciones, el 18% considera que la poca relación del área de estudio al área en que se destaca el becario es una deficiencia que debe ser atendida, el 17% no brindó su opinión absteniéndose de contestar la pregunta, el 10% considera una deficiencia en el programa, la escasa oportunidad de obtener un empleo dentro de la institución (MH) donde realizan sus prácticas, el 7% de becados considera la rotación del personal como una deficiencia por la reducción de tiempo y oportunidades para aprender más acerca de un área específica y finalmente el 3% opina que la poca remuneración es una deficiencia del programa.

PREGUNTA 4. ¿Considera que las competencias profesionales que está adquiriendo tanto en su formación académica así como en el "Programa de Formación de Capital Humano", le podrían facilitar su incorporación al entorno laboral?

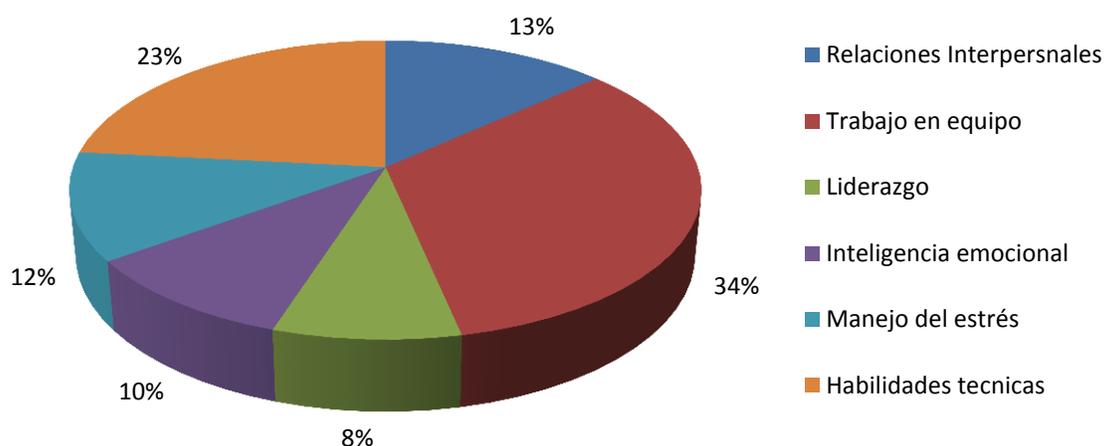
| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|-------------------|
| Conocimientos adquiridos en área de estudio | 21 | 35% |
| Experiencia laboral | 17 | 28% |
| Practica de lo aprendido | 7 | 12% |
| Competencias adquiridas como liderazgo, trabajo en equipo, etc. | 9 | 15% |
| Prácticas en MH como referencia laboral | 6 | 10% |
| Total | 60 | 100% |



En base a los datos, se refleja que el 35% de los becados considera que los conocimientos adquiridos en su área de estudio le podrán facilitar su incorporación al entorno laboral, el 28% considera que es la experiencia laboral la que le dará acceso a obtener un empleo, mientras un 15% da mayor relevancia a las competencias profesionales adquiridas como liderazgo, trabajo en equipo, etc., el 12% opina que la puesta en práctica de lo aprendido, le facilitará su incorporación al ambiente laboral, mientras que el 10% considera que realizar las prácticas en ministerio de hacienda les servirá como referencia laboral que les otorgara mayor acceso a un empleo.

PREGUNTA 5. ¿Considera usted que está desarrollando más o nuevas competencias profesionales en las prácticas que realiza en el Ministerio de Hacienda?

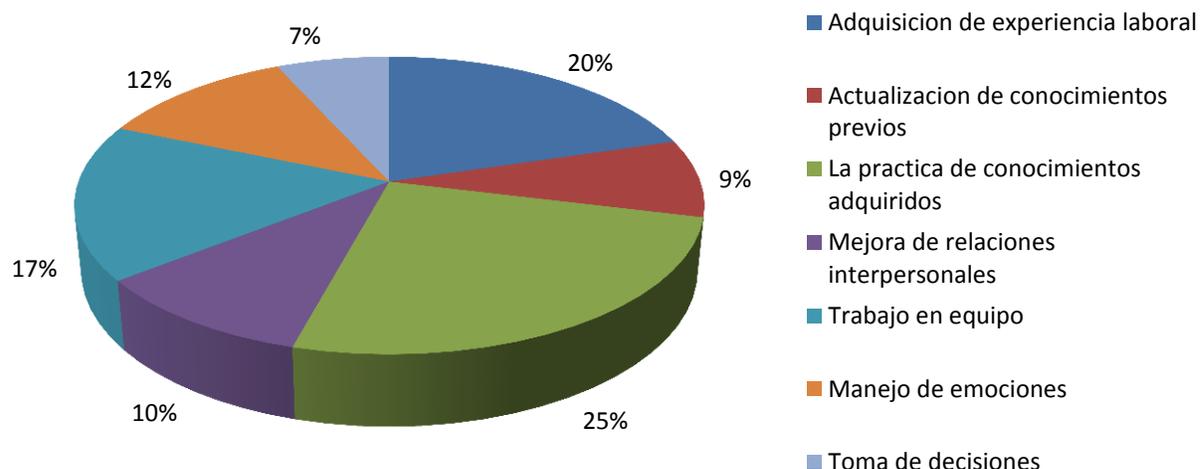
| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Relaciones Interpersonales | 8 | 13% |
| Trabajo en equipo | 20 | 34% |
| Liderazgo | 5 | 8% |
| Inteligencia emocional | 6 | 10% |
| Manejo del estrés | 7 | 12% |
| Habilidades técnicas | 14 | 23% |
| Total | 60 | 100% |



De acuerdo a los datos, se observa que el 34% de los becados considera que ha desarrollado la competencia de trabajo en equipo, el 23% manifiesta que ha desarrollado habilidades exclusivamente técnicas que competen a su área profesional, el 13% considera que ha logrado desarrollar sus relaciones interpersonales, mientras el 12% expresa que ha aprendido a manejar el estrés, el 10% piensa que ha logrado desarrollar la inteligencia emocional y finalmente el 8% considera al liderazgo como una competencia que ha adquirido.

PREGUNTA 6. ¿Cree que las competencias profesionales que ha venido adquiriendo desde que entró en el proceso de formación del programa se han fortalecido en el campo laboral?

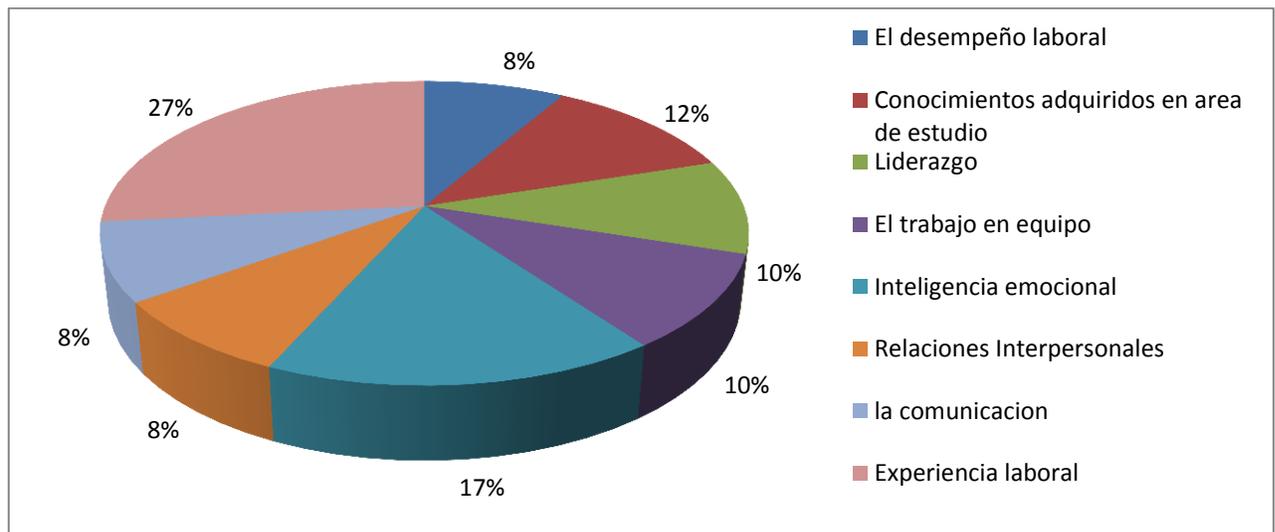
| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|-------------|
| Adquisición de experiencia laboral | 12 | 20% |
| Actualización de conocimientos previos | 5 | 9% |
| La práctica de conocimientos adquiridos | 15 | 25% |
| Mejora de relaciones interpersonales | 6 | 10% |
| Trabajo en equipo | 10 | 17% |
| Manejo de emociones | 8 | 12% |
| Toma de decisiones | 4 | 7% |
| Total | 60 | 100% |



Se observa que el 25% de becados considera que las competencias profesionales que posee se han fortalecido durante su proceso de formación en el programa a través de la práctica de conocimientos adquiridos, el 20% manifiesta que ha sido a través de la adquisición de experiencia laboral, mientras que el 17% expresa que el trabajo en equipo es una de las competencias que ha logrado fortalecer durante su formación, el 12% manifiesta que es el manejo de emociones la competencia fortalecida, el 10% considera que durante su formación ha experimentado una mejora en sus relaciones interpersonales, el 9% opina que sus competencias se han fortalecido a través de la actualización de conocimientos previos, finalmente el 7% manifiesta que ha experimentado de manera progresiva una mejora en la toma de decisiones.

PREGUNTA 7. ¿Qué importancia considera usted que otorgan las empresas u organizaciones a la hora de realizar una contratación por las habilidades profesionales (inteligencia emocional, manejo del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)?

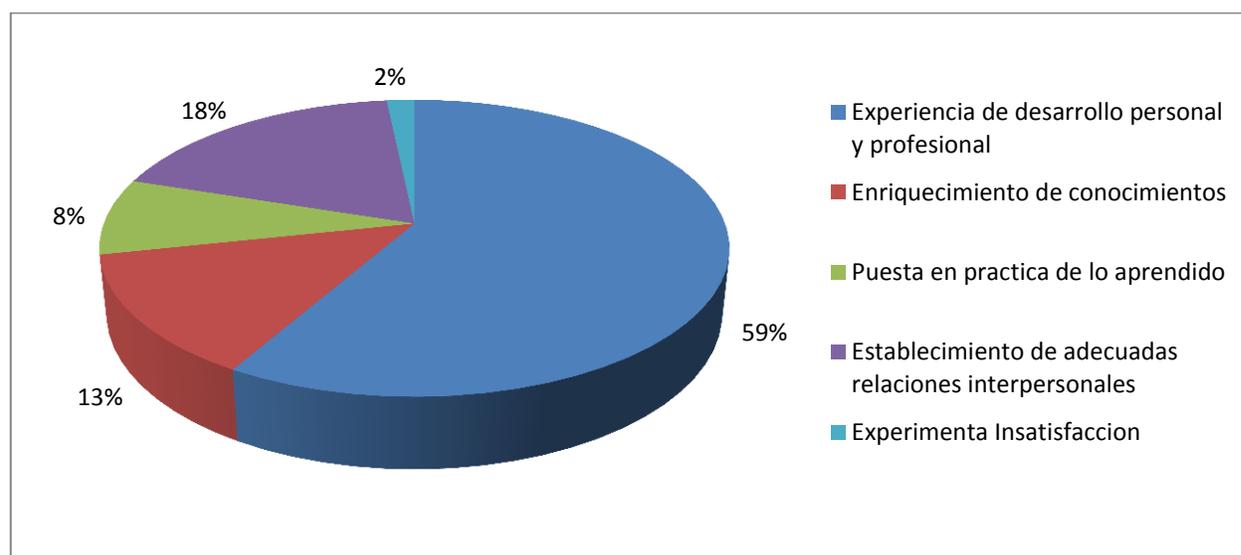
| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|-------------------|
| El desempeño laboral | 5 | 8% |
| Conocimientos adquiridos en área de estudio | 7 | 12% |
| Liderazgo | 6 | 10% |
| El trabajo en equipo | 6 | 10% |
| Inteligencia emocional | 10 | 17% |
| Relaciones Interpersonales | 5 | 8% |
| La comunicación | 5 | 8% |
| Experiencia laboral | 16 | 27% |
| Total | 60 | 100% |



En base a los datos, se refleja que el 27% de becados considera que las empresas otorgan mayor importancia a la experiencia laboral sobre otros aspectos, sin embargo el 17% considera que la inteligencia emocional es muy tomada en cuenta al momento de contratar personal, el 12% manifiesta que una empresa contrata en base a conocimientos adquiridos en área de estudio de la persona, el 10% piensa que las empresas dan importancia a personas con características sobresalientes de liderazgo, el otro 10% considera que es al trabajo en equipo al que se le da mayor importancia, mientras que un 8% opina que las relaciones interpersonales son muy importantes para una empresa al momento de contratar, y finalmente el otro 8% manifiesta que una empresa otorga mucha importancia a la comunicación al momento de ocupar una plaza.

PREGUNTA 8. Describa cual ha sido su experiencia durante el proceso del Programa de Formación Capital Humano:

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|-------------------|
| Experiencia de desarrollo personal y profesional personal y profesional | 35 | 59% |
| Enriquecimiento de conocimientos | 8 | 13% |
| Puesta en práctica de lo aprendido | 5 | 8% |
| Establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales | 11 | 18% |
| Experimenta Insatisfacción | 1 | 2% |
| Total | 60 | 100% |

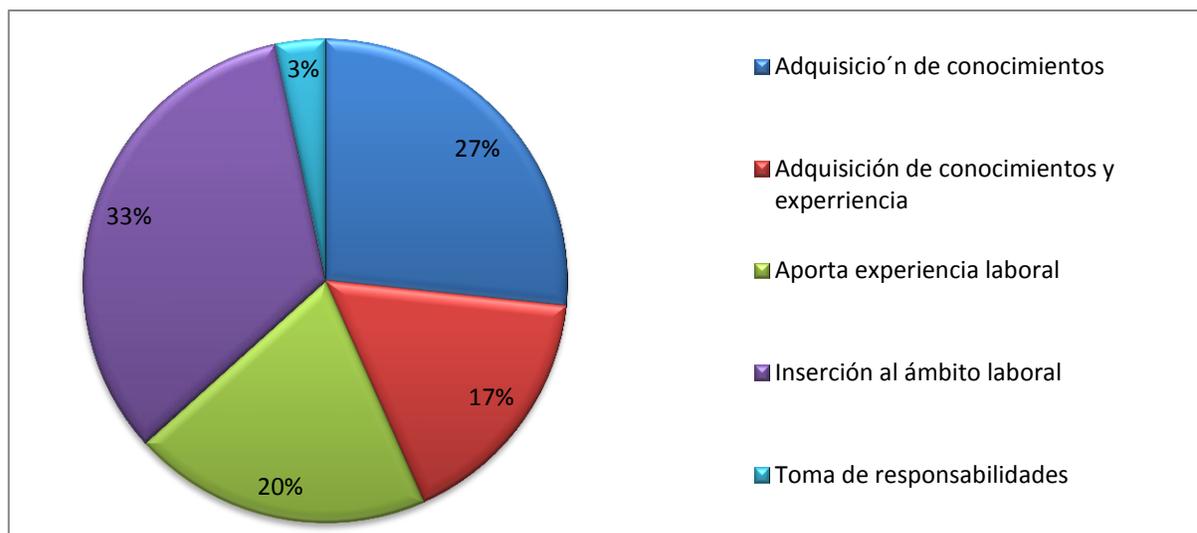


De acuerdo a los datos, el 59 % de becados manifestó que ha experimentado durante su participación en el programa, un desarrollo personal y profesional, el 18% expresó que durante su formación ha logrado establecer adecuadas relaciones interpersonales, el 13% manifestó que ha experimentado el enriquecimiento de conocimientos durante su proceso de formación, el 8% expresó que su experiencia se basa en la oportunidad de poner en práctica lo aprendido en el programa y finalmente el 2% manifestó un sentimiento de insatisfacción con el programa.

6.2.2 Entrevistas a egresados

PREGUNTA 1. Según su opinión ¿Cuál es el aporte del Programa de Formación de Capital Humano que lleva a cabo el Ministerio de Hacienda?

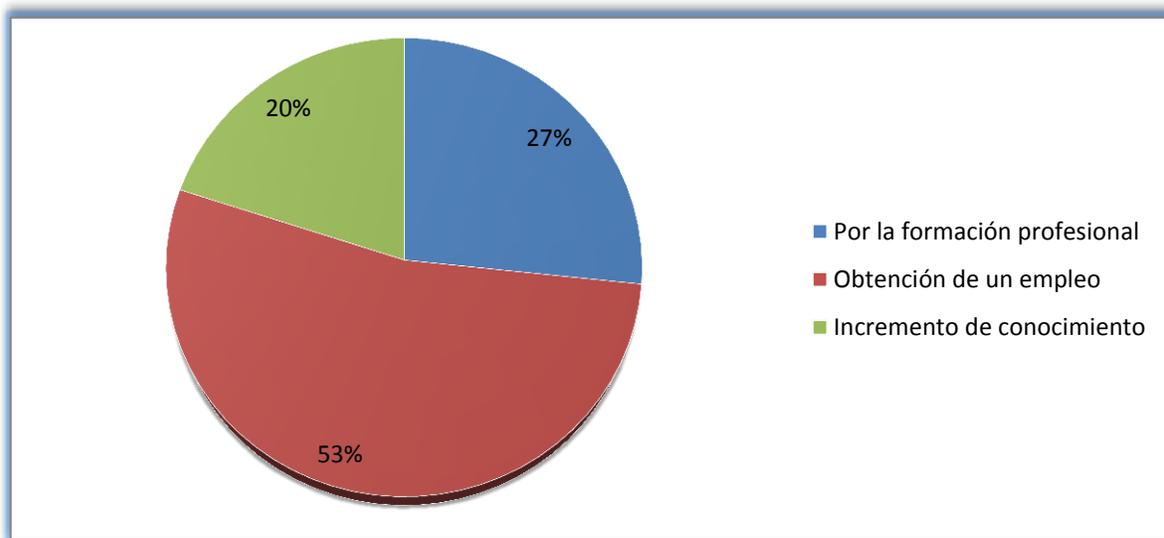
| Categoría | Porcentaje |
|---|-------------------|
| Adquisición de nuevos conocimientos | 27% |
| Adquisición de nuevos conocimientos y experiencia | 17% |
| Aporta nueva experiencia laboral | 20% |
| Inserción al ámbito laboral | 33% |
| Toma de responsabilidades | 3% |
| Total | 100% |



Se observa que el 33% de egresados considera que el aporte del programa es la inserción al ámbito laboral, un 27% opina que es la adquisición de conocimientos, por otra parte un 20% expresa que aporta nueva experiencia laboral, el 17% dice que es la adquisición de nuevos conocimientos y experiencia, y el 3% final que aporta la toma de responsabilidades.

PREGUNTA 2. ¿Recomendaría el "Programa de Formación de Capital Humano" a jóvenes que cumplen con los requisitos establecidos para esta beca?

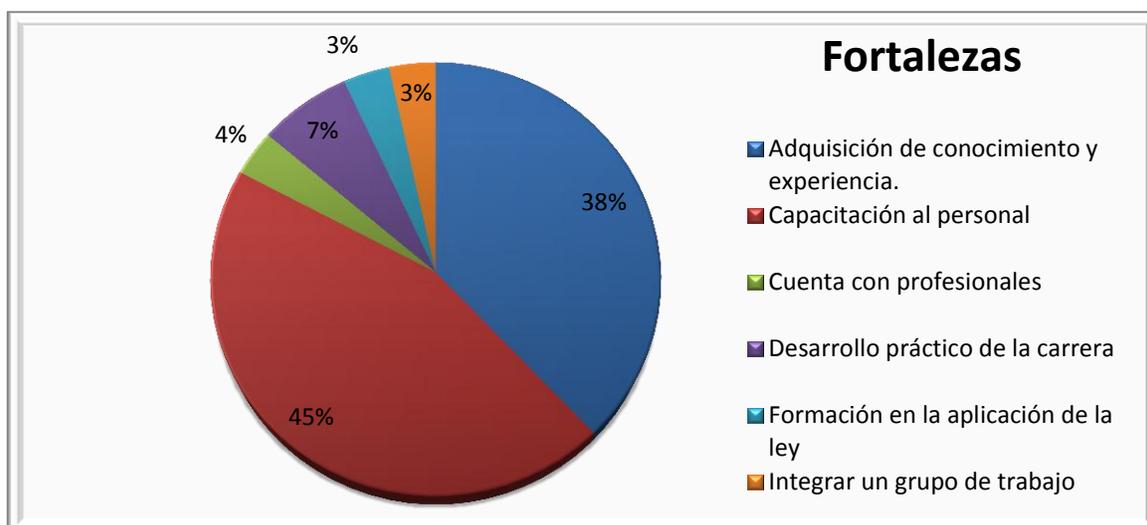
| Categoría | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|
| Por la formación profesional | 27% |
| Obtención de un empleo | 53% |
| Incremento de conocimiento | 20% |
| Total | 100% |



Esté ítems refleja que un 53% de egresados manifestó que recomendaría el programa para la obtención de un empleo, el otro 27% por la formación profesional y el último 20% por el incremento de conocimiento.

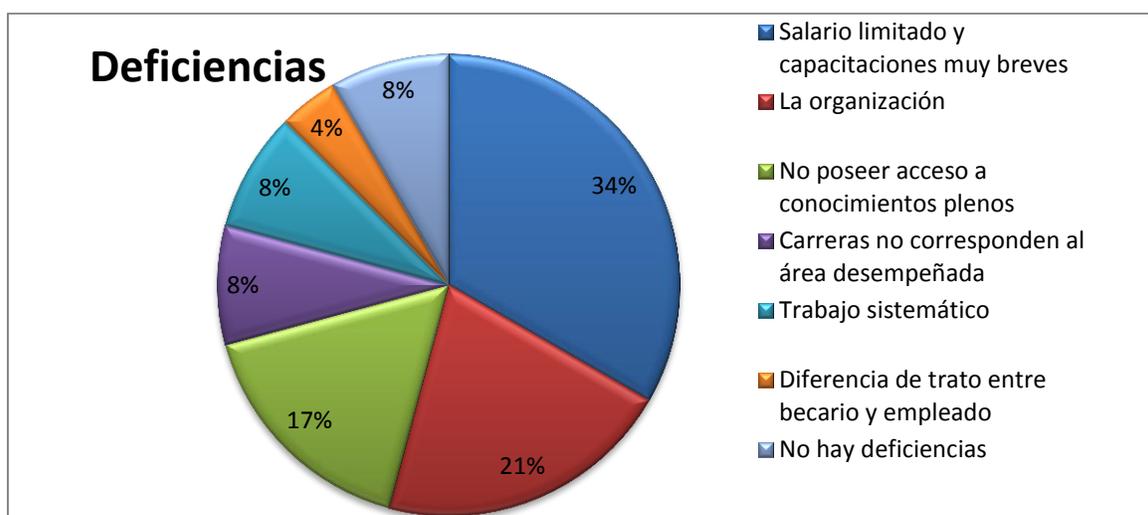
PREGUNTA 3. En su opinión, ¿Cuáles son las fortalezas y deficiencias del programa?

| Categoría | Porcentaje |
|---|-------------------|
| Adquisición de conocimiento y experiencia | 33% |
| Capacitación al personal | 43% |
| Cuenta con profesionales | 4% |
| Desarrolla práctico de la carrera | 7% |
| Formación en la aplicación de la ley | 3% |
| Integrar un grupo de trabajo | 3% |
| Total | 100% |



Por medio de los datos se observa que un 43% de exbecarios manifestó que entre las fortalezas se encuentra la capacitación al personal, otro 33% expresó que la adquisición de conocimiento y experiencia, un 7% dijo que el desarrollo práctico de la carrera, un 3% mencionó la formación en la aplicación de la ley, y el último 3% el. integrar un grupo de trabajo.

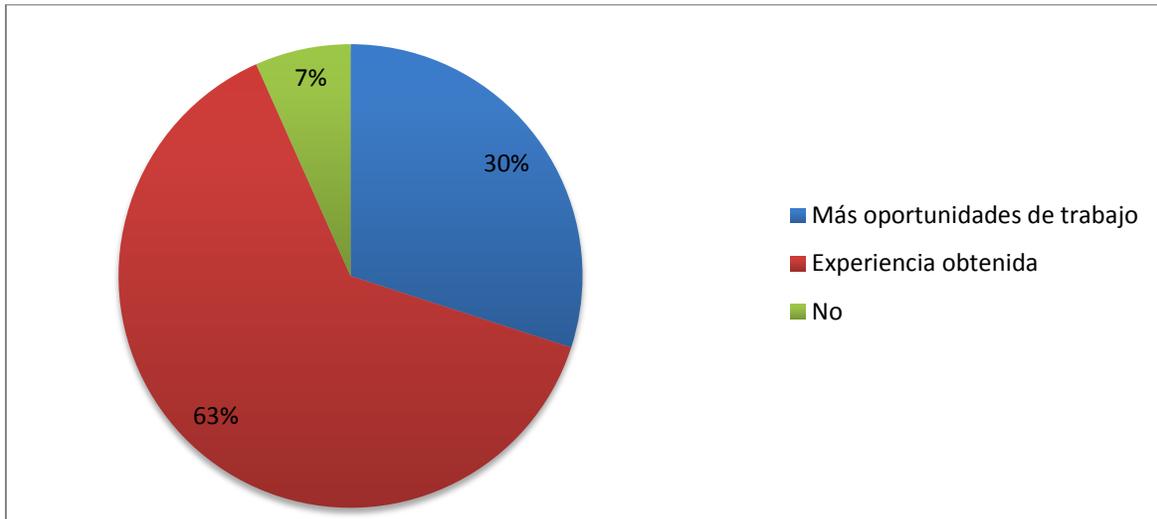
| Categoría | Porcentaje |
|--|-------------------|
| Salario limitado y capacitaciones muy breves | 34% |
| La organización inadecuada. | 21% |
| No poseer acceso a conocimientos plenos | 17% |
| Carreras no corresponden al área desempeñada | 8% |
| Trabajo sistemático | 8% |
| Diferencia de trato entre becario y empleado | 4% |
| No hay deficiencias | 8% |
| Total | 100% |



Con base a los resultados obtenidos se verifican que un 34% opina que el entre las deficiencias están el salario limitado y capacitaciones son muy breves, un 21% dice que la organización inadecuada, el otro 17% manifiesta no poseer acceso conocimientos pleno, por otra parte un 8% expresa que las carreras no corresponden al área desempeñada, de igual forma otro 8% dice que el trabajo es sistemático, otro 4% manifiesta que hay diferencia de trato entre becario y empleado y un 8% opina que no hay deficiencias en el programa.

PREGUNTA 4. ¿Considera que las competencias profesionales que ha obtenido tanto en su formación académica así como en el "Programa de Formación de Capital Humano", le han facilitado su incorporación al entorno laboral?

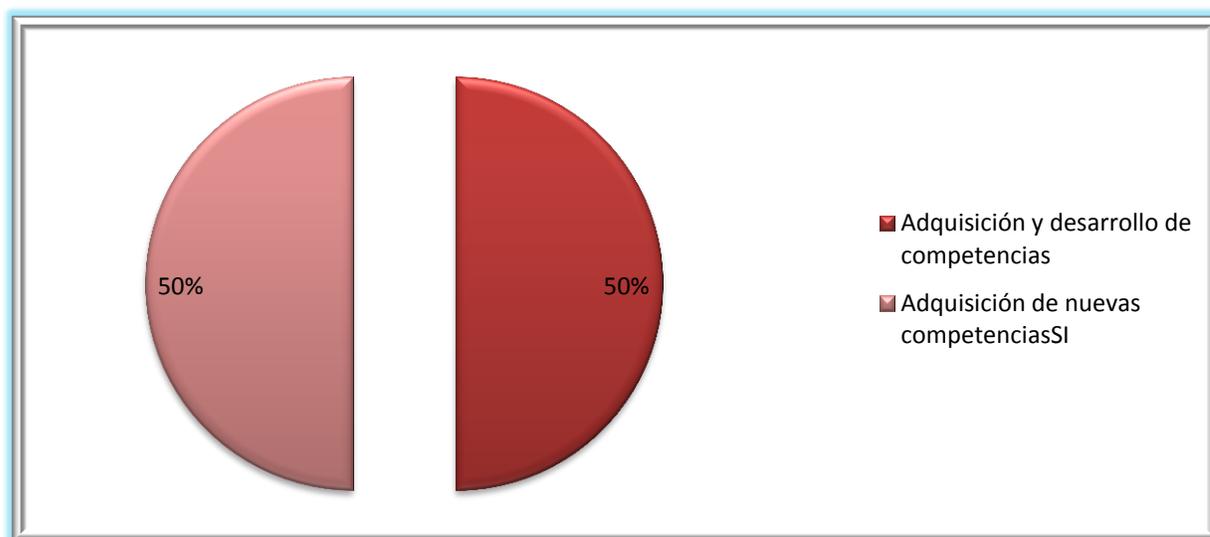
| Categoría | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|
| Más oportunidades de trabajo | 30% |
| Más experiencia obtenida | 63% |
| No | 7% |
| Total | 100% |



Se observa que el 63% de los exbecarios dice que si, por más experiencia obtenida, el otro 30% expresa que porque hay más oportunidades de trabajo y el 7% opina que no se le ha facilitado su incorporación al entorno laboral.

PREGUNTA 5. ¿Considera que desarrollo más o nuevas competencias profesionales durante las prácticas profesionales que realizó en el Ministerio de Hacienda?

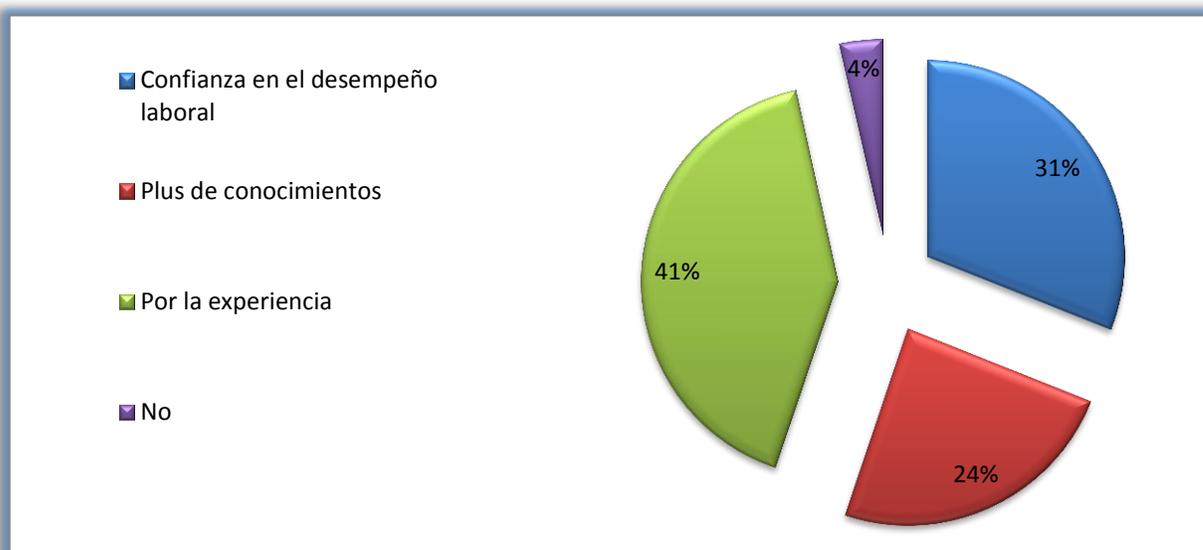
| Categoría | Porcentaje |
|---|-------------------|
| Adquisición y desarrollo de competencias. | 50% |
| Adquisición de nuevas competencias | 50% |
| Total | 100% |



Los datos manifiestan que del 30% de egresados entrevistados, el 50% de ellos expresó que obtuvieron la adquisición y desarrollo de competencias y el otro 50% manifestó que logró la adquisición de nuevas competencias.

PREGUNTA 6. ¿Cree que las competencias adquiridas durante su proceso de formación en el programa se han fortalecido en el campo laboral?

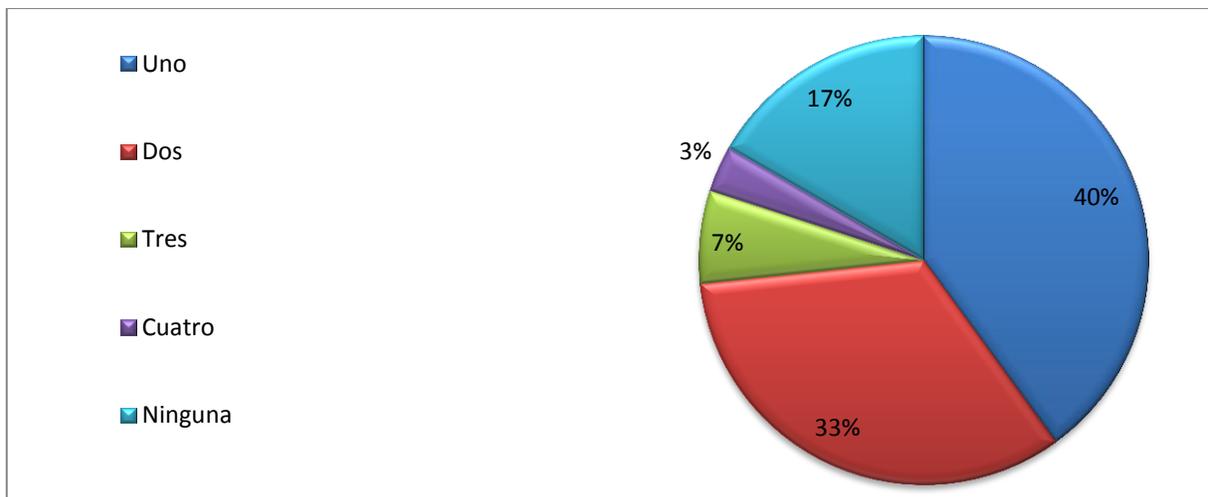
| Categoría | Porcentaje |
|-----------------------------------|-------------|
| Plus de conocimientos | 24% |
| Confianza en el desempeño laboral | 31% |
| Por la experiencia | 42% |
| No | 3% |
| Total | 100% |



Se refleja en este ítem que el 42% de exbecarios opina que se ha fortalecido como un Plus de conocimientos, ya que algunos están en áreas diferentes a la carrera cursada, por otra parte un 31% manifiesta que se han fortalecido por la confianza en el desempeño laboral, mientras un 24% por la experiencia y el 3% restantes dice que no se ha fortalecido,

PREGUNTA 7. ¿Para cuántas empresas u organizaciones (incluida su propia empresa en caso de ser autónomo o empresario individual) ha trabajado desde que realizó su práctica en el programa de becas?

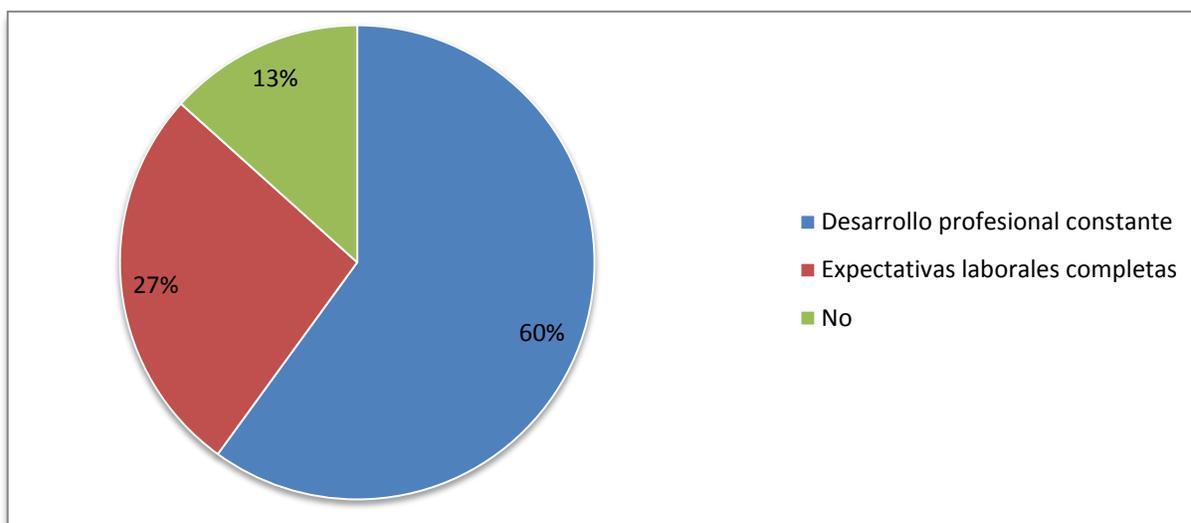
| Categoría | Porcentaje |
|------------------|-------------------|
| Uno | 40% |
| Dos | 33% |
| Tres | 7% |
| Cuatro | 3% |
| Ninguna | 17% |
| Total | 100% |



Por medio de los datos se observa que un 40% opina que ha tenido 1 experiencia laboral fuera de este programa, un 33% manifiesta que ha tenido 2 trabajos además de estar en este proyecto, un 17% dice que no ha tenido ninguno, un 7% expresa que ha laborado en 3 fuera de este programa, y un 3% restante expresa que 4.

PREGUNTA 8. ¿Considera que ha logrado su desarrollo profesional?

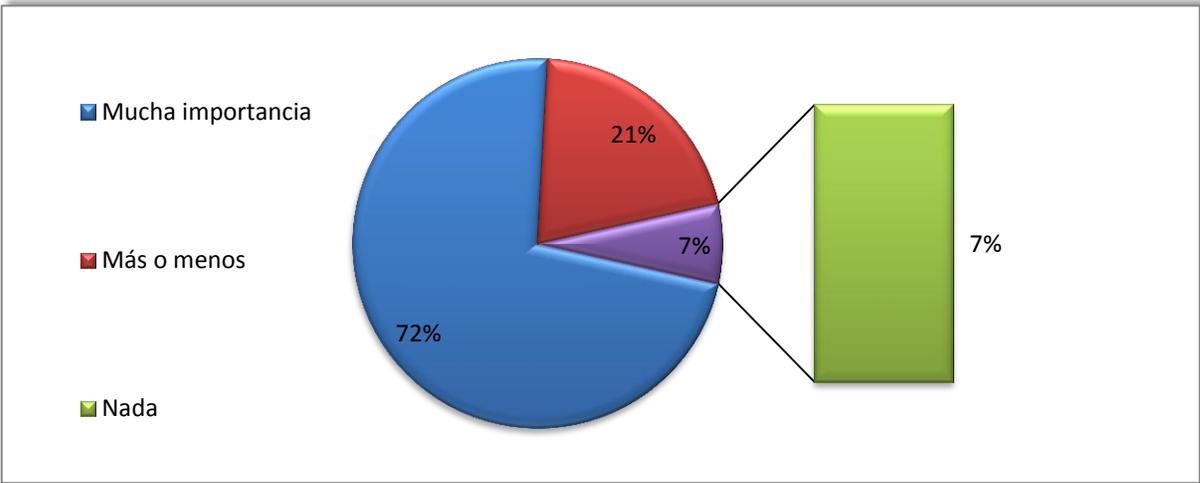
| Categoría | Porcentaje |
|----------------------------------|-------------------|
| Desarrollo profesional constante | 60% |
| Expectativas laborales completas | 27% |
| No | 13% |
| Total | 100% |



Los datos mostraron que un 60% de los egresados considera que el desarrollo profesional es constante, el otro 27% opina que sus expectativas laborales están completas, mientras un 13% manifiesta que no lo han alcanzado aún.

PREGUNTA 9. ¿Qué importancia considera usted que otorgan las empresas u organizaciones a la hora de realizar una contratación por las habilidades profesionales (inteligencia emocional, manejo del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)?

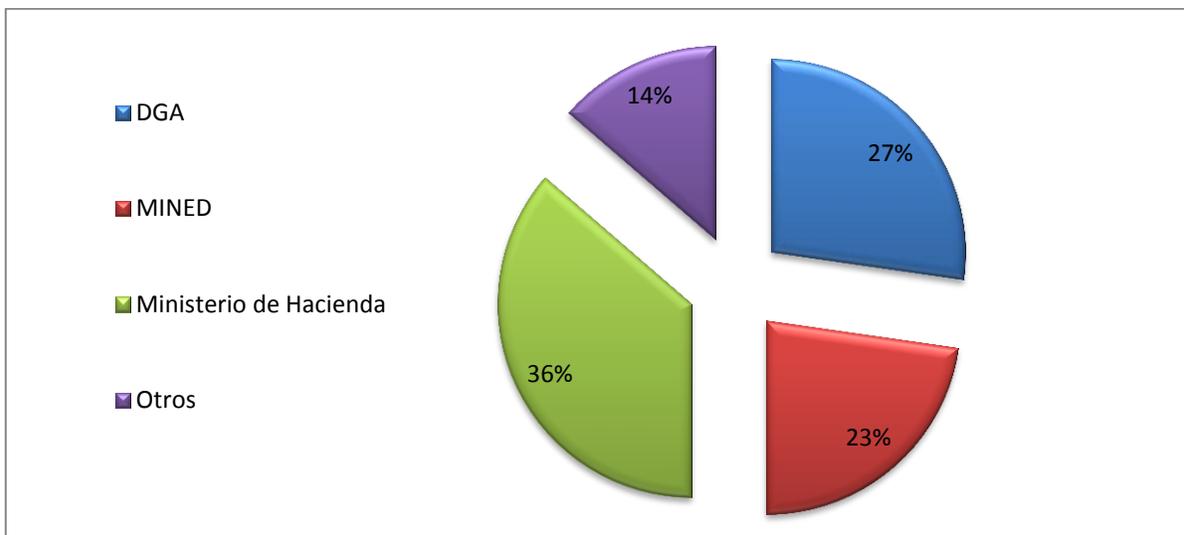
| Categoría | Porcentaje |
|-------------------|-------------------|
| Mucha importancia | 72% |
| Más o menos | 21% |
| Nada | 7% |
| Total | 100% |



Este ítem refleja que el 72% de los exbecarios considera que las empresas otorgan mucha importancia a las habilidades profesionales, un 21% dice que más o menos y el último 7% expresa que nada.

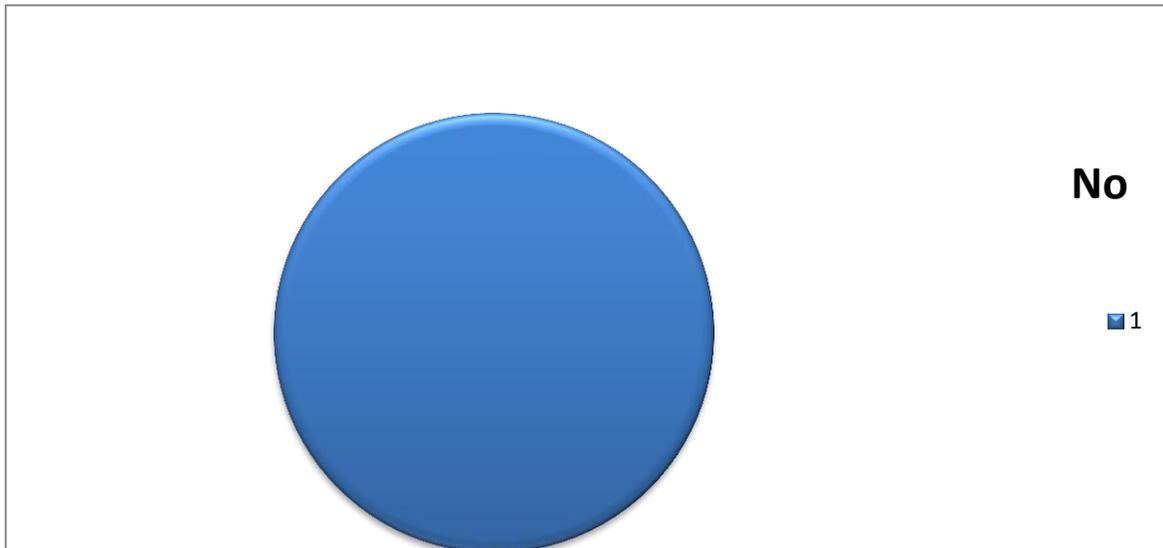
PREGUNTA 10. ¿Donde trabaja actualmente?

| Categoría | Porcentaje |
|------------------------|-------------|
| DGA | 27% |
| Ministerio de Hacienda | 36% |
| MINED | 23% |
| Otros | 14% |
| Total | 100% |



Por medio de los datos se logra visualizar que el 36% de egresados se encuentran laborando actualmente en el Ministerio de Hacienda, un 27% en la dirección general de aduanas, el 23% en MINED, mientras el 14% final expresan que laboran en otros lugares.

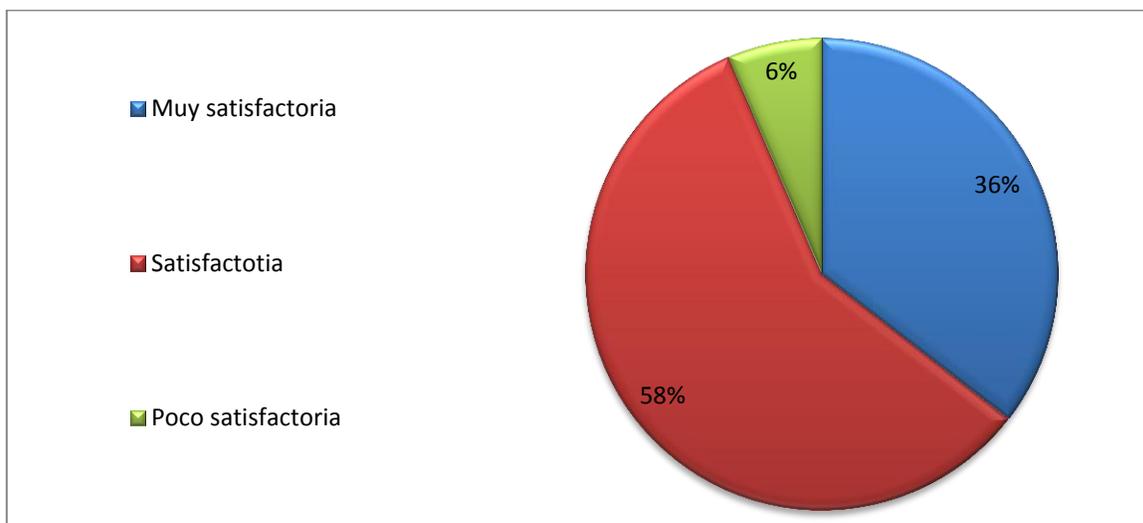
PREGUNTA 11. ¿Tiene más de un trabajo actualmente?



Los datos manifiestan que todos los egresados no tienen más de un trabajo actualmente.

PREGUNTA 12. Describa cual fue su experiencia durante el proceso del Programa de Formación Capital Humano:

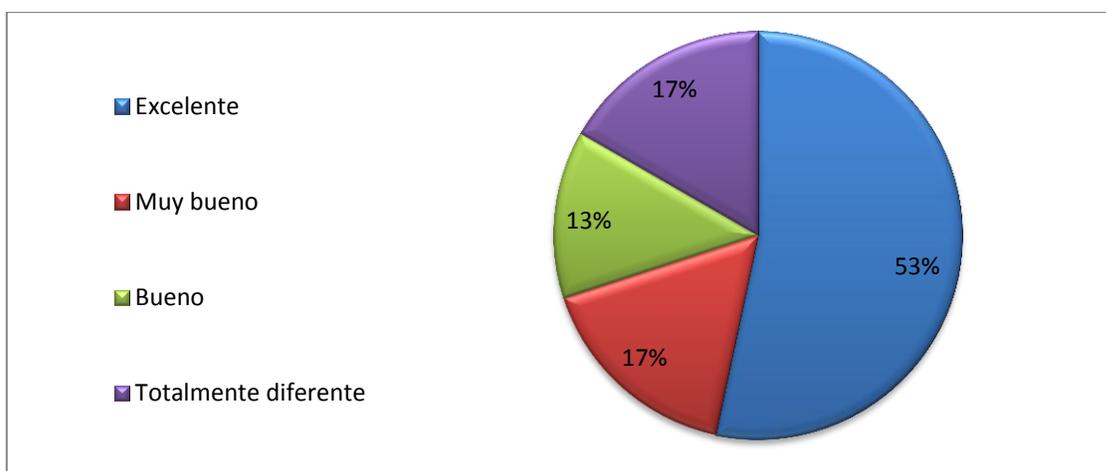
| Categoría | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|
| Muy satisfactoria | 35% |
| Satisfactoria | 59% |
| Poco satisfactoria | 6% |
| Total | 100% |
| | |



Se observa que el 59% de exbecarios opinan que su experiencia en el programa fue satisfactoria, el 35% manifiesta que fue muy satisfactoria y el 6% restante dice que fue poco satisfactoria.

PREGUNTA 13. Describa como es su experiencia ahora que se encuentra laborando?

| Categoría | Porcentaje |
|----------------------|-------------------|
| Excelente | 53% |
| Muy bueno | 17% |
| Bueno | 13% |
| Totalmente diferente | 17% |
| Total | 100% |

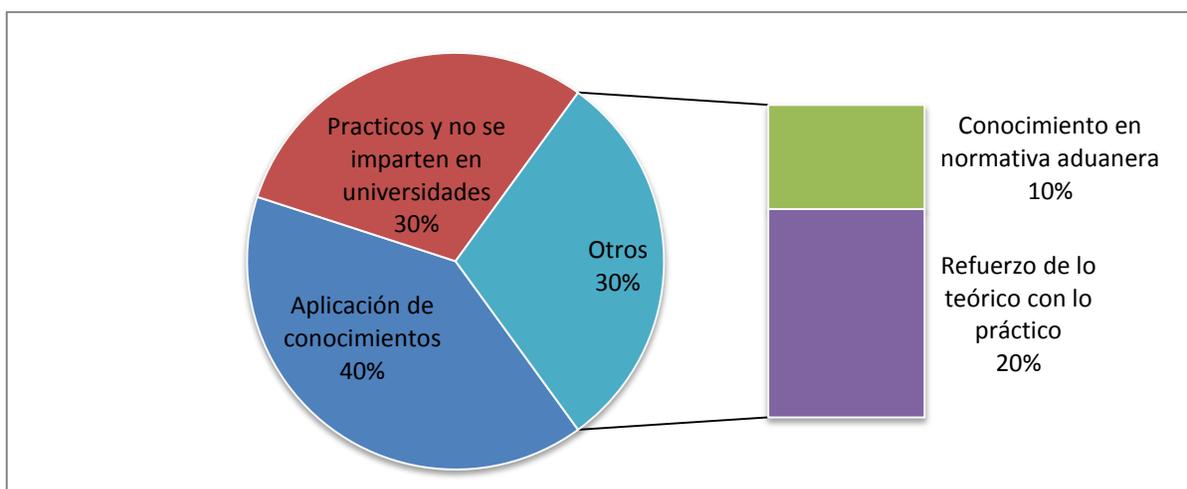


Con base a los datos obtenidos el 53% de los ex participantes dice que su experiencia laboral hoy por hoy es excelente, mientras el 17% que es muy bueno, otro 17% totalmente diferente a lo vivido en el programa, y un 13% final opina que fue bueno.

6.2.3 Entrevistas a facilitadores

1. ¿Considera usted que el "Programa de Formación de Capital Humano" ayuda a mejorar la preparación de los estudiantes para la inserción al campo laboral?

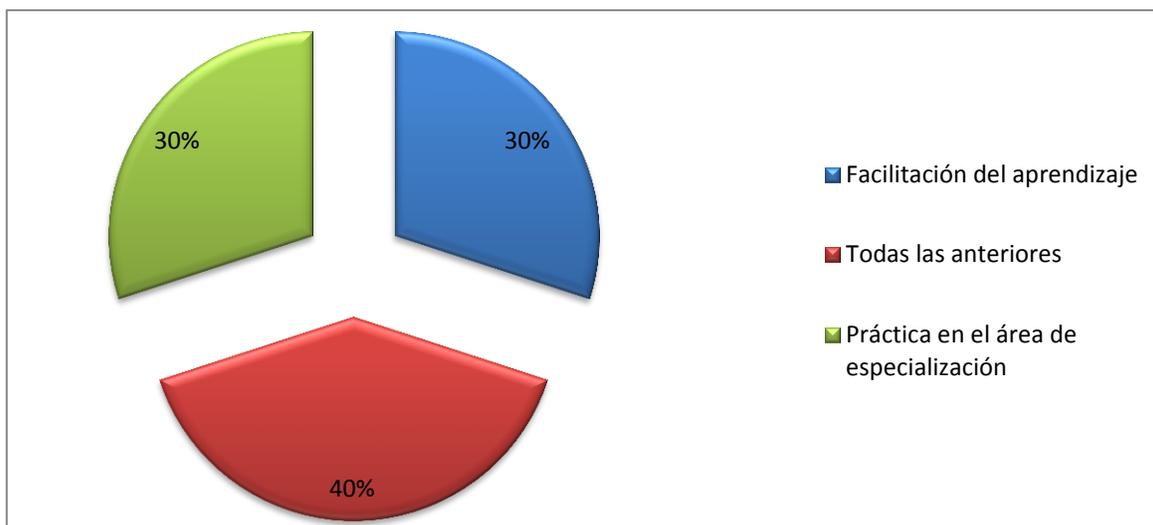
| Categoría | Porcentaje |
|---|------------|
| Aplicación de conocimientos | 40 % |
| Conocimiento en normativa aduanera | 10 % |
| Prácticos y no se imparten en universidades | 30 % |
| Refuerzo de lo teórico con lo práctico | 20 % |
| Otros | 30% |
| Total | 100% |



Los facilitadores entrevistados coinciden en que el Programa de Formación de Capital Humano si propicia la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, argumentando diversas razones; así el 30% opino que el programa es práctico y las temáticas que se imparten no son enseñadas por las universidades; el 40% coincide en que permite aplicar los conocimientos a un área concreta de trabajo; el 20% afirma que es refuerzo de lo teórico con lo práctico, y el 10% considera que propicia la incorporación al campo laboral por los conocimientos que se adquieren en normativa aduanera.

2. ¿Qué metodos implementa para ejecutar el programa?

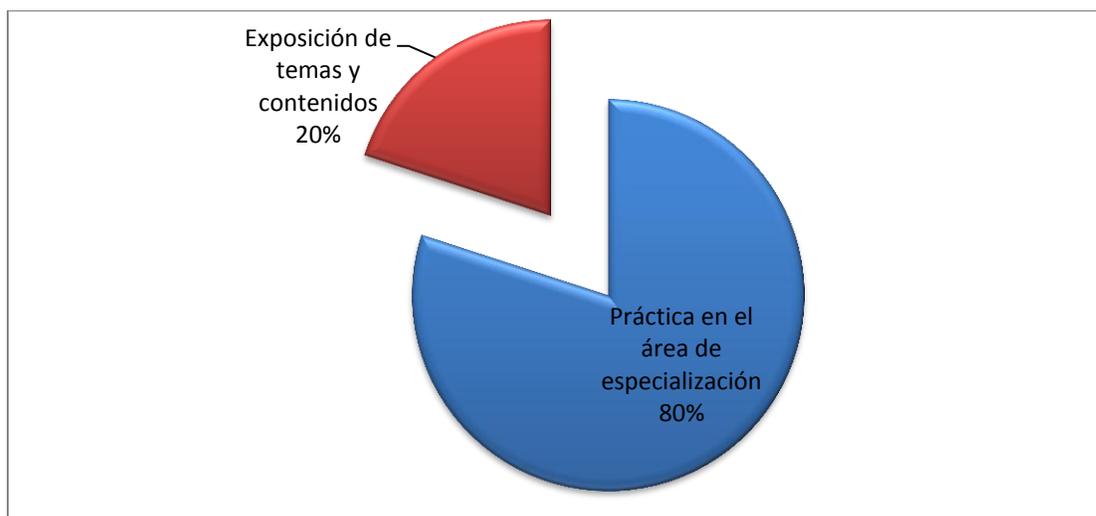
| Categoría | Porcentaje |
|--|-------------------|
| Facilitación del aprendizaje | 30 % |
| Práctica en el área de especialización | % |
| Todas las anteriores | 40 % |
| Total | 100% |



Según lo expuesto por los facilitadores coinciden en que los métodos que se utilizan para impartir las diferentes capacitaciones son la facilitación de aprendizaje, haciendo uso de diferentes técnicas y siempre bajo un enfoque de trabajo en equipo, el 30% opina en que la práctica en el área de especialización es el método más utilizado pues los jóvenes aprenden haciendo en un entorno laboral real que les permitirá desarrollar nuevas competencias; el 40% afirma que utilizan ambos métodos, pues lo teórico va de la mano con lo práctico.

3. En el proceso de formación ¿de qué manera se encargan de desarrollar o fortalecer en los participantes las competencias laborales que necesitan para incorporarse al mercado laboral?

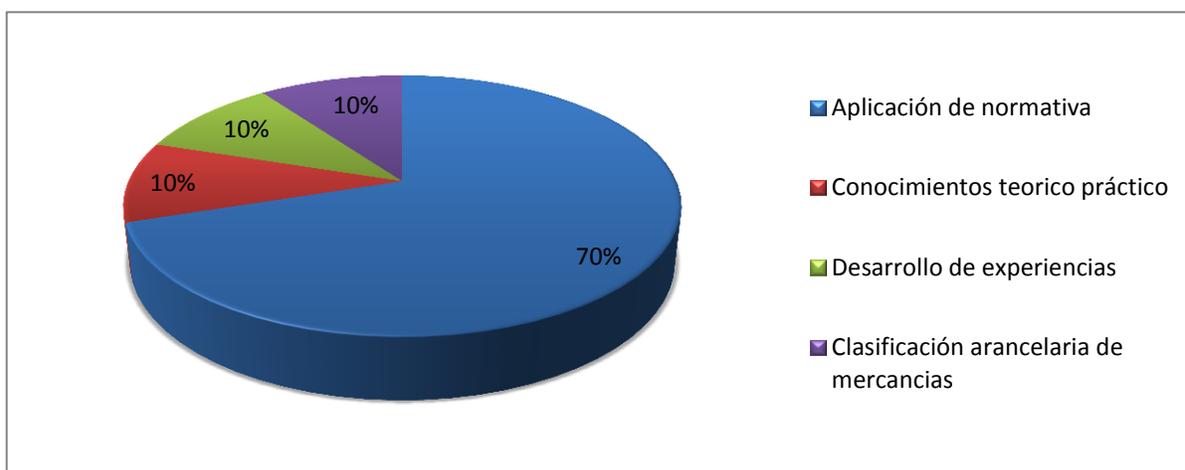
| Categoría | Porcentaje |
|--|-------------------|
| Exposición de temas y contenidos | 20 % |
| Práctica en el área de especialización | 80 % |
| Total | 100% |



Según el 80% de los facilitadores la práctica en el área de especialización es el pilar fundamental para el fortalecimiento de competencias laborales en los becarios; el 20% coincidió en que para propiciar este fortalecimiento lo más adecuado es el entrenamiento mediante la exposición de temas y contenidos.

4. ¿Qué competencias son desarrolladas en la formación profesional de los participantes?

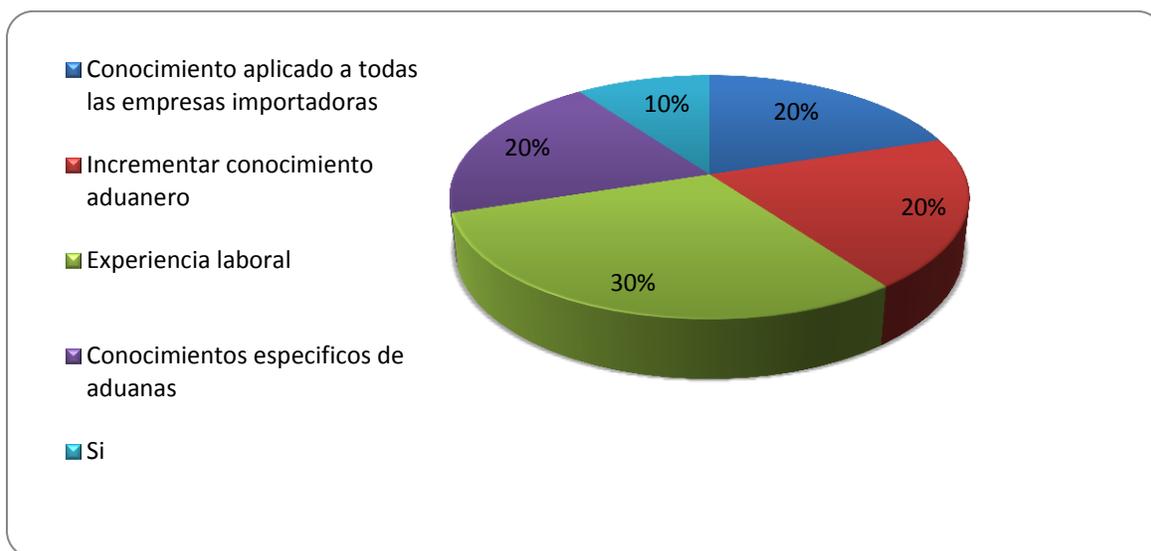
| Categoría | Porcentaje |
|---|-------------------|
| Aplicación de normativa | 70 % |
| Conocimientos teórico práctico | 10 % |
| Desarrollo de experiencias | 10 % |
| Clasificación arancelaria de mercancías | 10 % |
| Total | 100% |



El 70% de los facilitadores opinan que una de las principales competencias desarrolladas es la aplicación de normativa aduanera, mientras que el 10% considera que el conocimiento teórico práctico se ve fortalecido, un 10% opina que los becarios desarrollan más experiencia laboral; y un 10% afirma que la clasificación arancelaria de mercancías.

5. ¿Considera que estas competencias otorgan mayor posibilidad a los participantes de incorporarse al mercado laboral?

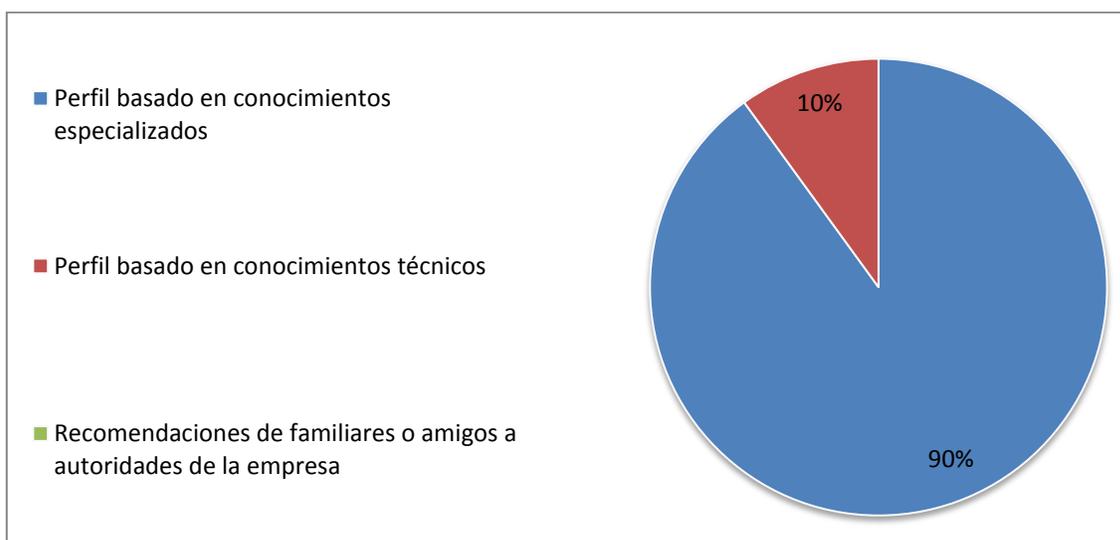
| Categoría | Porcentaje |
|---|-------------------|
| Conocimiento aplicado a todas las empresas importadoras | 20 % |
| Incrementar conocimiento aduanero | 20 % |
| Experiencia laboral | 30 % |
| Conocimientos específicos de aduanas | 20 % |
| Sí | 10 % |
| Total | 100% |



Al indagar si las competencias que los becarios desarrollan le posibilitan incorporarse al mercado laboral, un 30% de los facilitadores consideran que si ya que obtienen mayor experiencia laboral, un 20% afirman que si les beneficia debido a que el conocimiento que adquieren en el programa puede ser aplicado a todas las empresas importadoras, un 20% opinan que su participación en el programa implica que obtienen conocimientos específicos de aduanas, y un 10 % solo opina que si les facilita la incorporación al mundo laboral.

6. ¿De qué manera logran los participantes su inserción al campo laboral, de acuerdo a lo que las empresas otorgan mayor importancia?

| Categoría | Porcentaje |
|---|-------------------|
| Perfil basado en conocimientos especializados | 90 % |
| Perfil basado en conocimientos técnicos | 10 % |
| Recomendaciones de familiares, amigos o autoridades de la empresa | 0 % |
| Total | 100% |



Según el 90 % de los facilitadores entrevistados las empresas otorgan mayor grado de importancia a un perfil basado en conocimientos especializados, pues esto permite que el colaborador logre desempeñar mejor su puesto de trabajo; por lo que tener un entrenamiento adecuado se convierte en una pieza fundamental para desempeñar las funciones con efectividad; un 10% opina que le conceden mayor importancia a un perfil basado en conocimientos técnicos.

6.2.4 Guía de observación

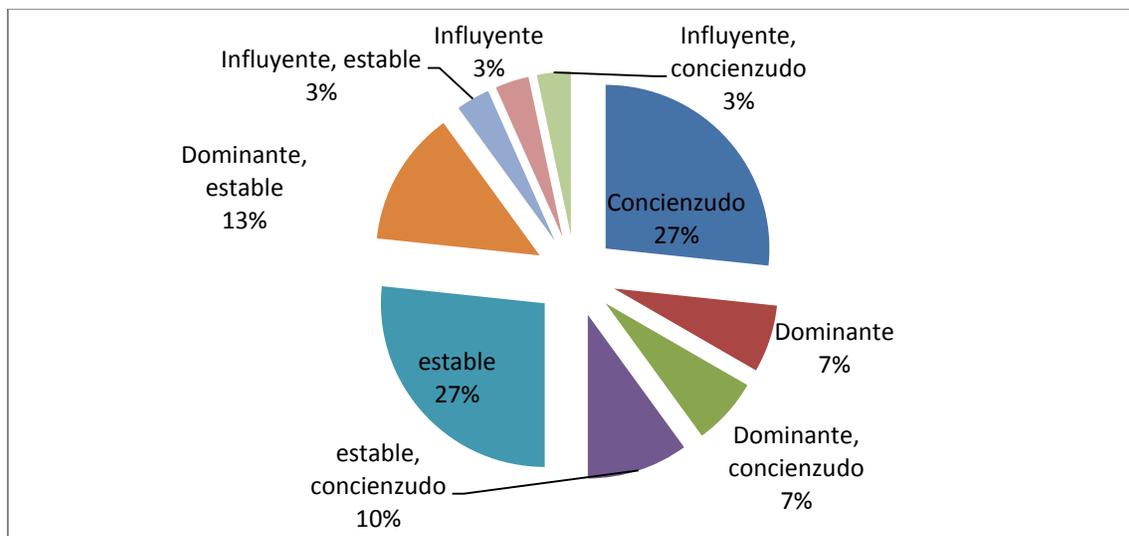
De acuerdo a lo percibido en la guía de observación se puede decir que en cuanto al ambiente de las instalaciones donde laboran, los becarios del Programa se observó una adecuada iluminación; ventilación inadecuada ya que en ciertos lugares no había, mientras en otros era excesiva, con respecto al espacio físico se observó muy reducido al punto del hacinamiento, infraestructura muy antigua, ascensores deteriorados.

En cuanto a las actitudes de los becarios a la hora de estar laborando se percibieron muy atentos y entusiastas, este último rasgo de acuerdo a la personalidad ya que no faltaron los que se evidenciaron indiferentes, aunque fueron una minoría, se pudo observar que muestran tono de voz adecuado, presencia de saludo, adecuada presentación personal, aunque cabe mencionar que uno de los licenciados jefe de área nos manifestaba que varios de los participantes del programa, se presentaban a trabajar en short o camisetas, cuestión que no nos consta porque no se pudo verificar, más aún se pretende tomar en cuenta, por otra parte se observó que ven a los ojos cuando se dirigen al usuario.

Sin embargo los becarios de una de las dependencias a la que se asistió, se mostraron muy apáticos e irritables, posiblemente por ser el área más hacinada del Ministerio de Hacienda.

6.2.5 Test DISC egresados

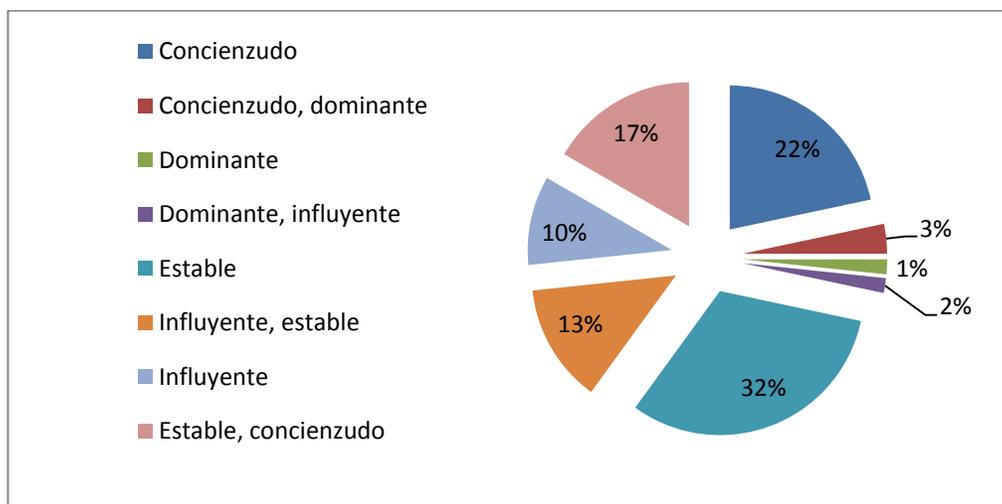
| Categoría | Porcentaje |
|-------------------------|-------------|
| Estable | 27 % |
| Concienzudo | 27 % |
| Estable, concienzudo | 10% |
| Influyente, concienzudo | 3 % |
| Influyente, estable | 3% |
| Dominante, estable | 13% |
| Influyente | 3% |
| Dominante | 7 % |
| Dominante, concienzudo | 7% |
| Total | 100% |



Como se observa el 27% de egresados tiene más preponderancia en la dimensión Concienzudo, lo que significa que estas personas otorgan mayor énfasis a trabajar con constancia, y así asegurarse de lograr calidad y precisión; otro 27% se encuentran en la dimensión más alta de estable, para estas personas es muy importante colaborar con otras personas dentro de las circunstancias existentes para llevar a cabo su trabajo.

6.2.6 Test DISC becarios

| Categoría | Porcentaje |
|------------------------|------------|
| Concienzudo | 22% |
| Dominante, influyente | 2% |
| Influyente | 10% |
| Concienzudo, dominante | 3% |
| Estable | 32 % |
| Estable, concienzudo | 17% |
| Dominante | 1% |
| Influyente, estable | 13% |
| Total | 100% |



De los becarios entrevistados se observa que un 32% se encuentra en la dimensión más alta de estable cuyos rasgos son colaborar con los demás, facilidad para desarrollar habilidades especializadas, y el otro es de un 22% de personas con la dimensión concienzudo más alta, lo cual podría significar a que es una personas que trabaja con mucha constancia y busca la calidad.

6. 3 Interpretación de Resultados

Se recolectó la información a través de la técnica de tres entrevistas abiertas, apoyadas en un cuestionario conformado por 8 ítems dirigido a becarios participantes en el Programa de Formación de Capital Humano, un cuestionario de 13 ítems dirigido a egresados, que son antiguos participantes en el programa y un cuestionario de 6 ítems dirigido a facilitadores, encargados de desarrollar el programa, acompañados de una guía de observación y la aplicación de la prueba psicológica DISC (Clever) un inventario de características de personalidad y competencias laborales, herramienta muy utilizada en las organizaciones para la selección del personal, la información se obtuvo de personal becado, que realiza sus prácticas en Ministerio de Hacienda, Dirección General de Impuestos Internos, Dirección General de Aduanas, entre otras, también con personal egresado que labora en dichas entidades y facilitadores.

De acuerdo a los datos obtenidos en las entrevistas aplicadas a los tres grupos en estudio, becarios, egresados y facilitadores del Programa de Formación de Capital Humano, se manifestó que el 34% de los becarios ha desarrollado nuevas competencias profesionales a partir de su participación en el programa, referentes al trabajo en equipo, ya que las funciones que realiza el personal de un área específica (donde se encuentra destacado el becario), aunque son diferentes, están relacionadas y deben cumplir metas de manera conjunta, situación que requiere o demanda el trabajo en equipo; de acuerdo a los datos obtenidos con la aplicación de la prueba psicológica DISC, un 32% se encuentra en la dimensión más alta de estable cuyos rasgos son colaborar con los demás; de manera que el mantenimiento de ese contacto humano, propicia el desarrollo de habilidades sociales, tales

como el mejoramiento de las relaciones interpersonales, por el constante contacto con sus compañeros de área; sin embargo, a pesar de que jóvenes becarios reconocen haber logrado desarrollar nuevas competencias y habilidades durante sus prácticas, consideran que las competencias profesionales adquiridas tanto en su formación académica, como en el programa, que le podrían facilitar su incorporación al entorno laboral, están relacionadas a los conocimientos adquiridos en su área de estudio o habilidades meramente técnicas, razón por la cual, dan mucha importancia a la experiencia laboral obtenida en su área profesional, pues piensan que las empresas otorgan mayor importancia precisamente a la experiencia y conocimientos especializados que una persona pueda brindar al puesto que desea ocupar, también consideran que se da importancia al desempeño laboral con que la persona defiende ese puesto, remarcando de esta manera su eficiencia como profesional, lo cual explica que en resultados de la prueba DISC se encontrara un 22% de becarios con la dimensión concienzudo más alta, lo cual señala que son personas que trabajan con mucha constancia y buscan la calidad, que ponen mucha atención, cuidado y aplicación en lo que hacen, y toman no con menor importancia, pero si como un complemento, las competencias profesionales tales como liderazgo, relaciones interpersonales, inteligencia emocional, etc.; mientras el 63% de egresados considera que le facilito su incorporación al entorno laboral, la experiencia obtenida durante su formación en el programa, ya que piensan que es a lo que las empresas u organizaciones otorgan mayor importancia, no sin considerar la existencia de competencias que desean que el aspirante u ocupante a un puesto posea, dandoles la importancia necesaria para cada caso; el 40% de facilitadores consideran que el programa prepara a los becarios para su inserción al campo laboral, aportando un plus de conocimiento que no es impartido en las universidades, y dando la oportunidad de aplicar dichos conocimientos especializados en su ámbito profesional, ya que consideran que las

empresas u organizaciones otorgan mayor importancia a un perfil profesional basado en conocimientos especializados, por tanto el programa ofrece capacitaciones que brindan ese apoyo en conocimientos y los becarios adquieren un aprendizaje significativo para su formación profesional, en el programa se implementan métodos basados en la facilitación del aprendizaje, así como la practica en el área de profesión del becario, de esta manera el 45% de becarios considera que las capacitaciones son una de las fortalezas más significativas del programa, pues a través de estas adquieren información que enriquece sus conocimientos previos o adquieren nuevos conocimientos que los preparan para aplicarlos de manera práctica en el área en que se encuentran destacados, adquiriendo la experiencia requerida para apropiarse de ese aprendizaje, sin embargo consideran que existe poca profundización de temas en las capacitaciones, coincidiendo con el 34% de egresados que considera que el tiempo de capacitación es limitado, de manera que el tiempo está relacionado a la calidad y cantidad de capacitación que se está impartiendo a los becarios, y de acuerdo al área en que se destacan los becarios, existe una clara insatisfacción de parte de algunos que manifiestan que el área en que se encuentran destacados no es el área que corresponde a su profesión, mientras otros se expresan en desaprobación a la rotación de personal, ya que al rotar de un área a otra en lapsos de tiempo muy cortos, no logran el aprendizaje de los procesos de dicha área de manera adecuada, aspectos que dificultan el desarrollo de competencias.

El programa otorga una formación complementaria al aprendizaje adquirido en la universidad, donde se prepara a los jóvenes según sus áreas de estudio o profesión, de acuerdo a lo anterior el 32% de los becarios consideran que uno de los aportes más importantes del programa es la experiencia laboral que adquieren realizando sus prácticas

en este, ya que tienen la oportunidad de aplicar el aprendizaje obtenido, al área donde se destacan, consideran que la adquisición de nuevos conocimientos y competencias en su área de estudio, les serán de utilidad al momento de insertarse al ámbito laboral; en cambio el 63% de los egresados opinan que la inserción al ámbito laboral es el mejor aporte del programa, y que la adquisición de nuevos conocimientos y experiencia en su área de estudio les facilitó dicha inserción, los cuales se han fortalecido por un desempeño laboral adecuado y constante en la institución donde se encuentran laborando, de acuerdo a los resultados de la prueba DISC, el 27% de egresados posee mayor predominio en la dimensión concienzudo, lo que significa que otorgan mayor énfasis a trabajar con constancia, y así asegurarse de lograr calidad y precisión.

Se puede decir que el Ministerio de Hacienda funciona como un centro de formación profesional cuyo programa de formación de capital humano contribuye a fortalecer competencias en jóvenes participantes del programa para laborar en entidades públicas.

6.4 Diagnostico

Después de la aplicación de los diferentes instrumentos como: Guía de entrevista, Guía de observación y Test DISC; y la posterior integración de resultados, se puede inferir que el Programa de Formación de Capital Humano influye directamente en el desarrollo de competencias de los becarios, así mismo influyó en egresados, para que desarrollaran una serie de competencias profesionales, con las que obtuvieron mayores oportunidades de insertarse en el mercado laboral, por tanto se puede decir que ha sido efectivo; a pesar de ello es posible mejorar dicho programa, diseñando una propuesta reestructurativa que contribuya al crecimiento positivo del proceso formativo, contribuyendo al fortalecimiento de competencia y ofreciendo el ingreso de temáticas enfocadas a habilidades profesionales, para efecto de que al participante se le facilite la inserción laboral, y así mismo el aprendizaje sea completo y los resultados sean óptimos. Sin embargo, las necesidades que se presentaron después del análisis de resultados y posterior interpretación para ser tratadas, son las siguientes áreas:

1. El liderazgo
2. Trabajo en equipo
3. Relaciones interpersonales
4. Inteligencia emocional
5. Manejo del estrés
6. La comunicación
7. Disponibilidad de tiempo
8. Adaptación al cambio
9. Automotivación

CAPÍTULO 7

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

1. Después de haber analizado cada uno de los resultados obtenidos, por medio de la investigación, se concluye que la influencia del programa radica en brindar conocimientos tanto teóricos como prácticos en materia de hacienda pública; por tanto la experiencia en este proceso, le ofrece a los participantes la oportunidad de adquirir un empleo en esta área, más aún no ofrece todas las competencias idóneas para poder sobrellevar el clima laboral, tanto en el ámbito público como privado.
2. Con base a los resultados presentados, se concluye que se presentará una propuesta de programa de capacitación, que implique temáticas como: Liderazgo, Trabajo en equipo, Administración efectiva del tiempo, Adaptación al cambio y Habilidades para la vida; con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias de los futuros participantes del programa de Formación de Capital Humano, sirviendo esta propuesta como complemento del programa existente.

7.2 Recomendaciones

1. Se recomienda profundizar más en los temas que actualmente imparten, y poner en práctica la especialización de acuerdo a la carrera de los participantes, ya que con ello tanto los becarios como ex becarios puede que se muestren más motivados, interesados y comprometidos con el desempeño laboral que ejercen; y por ende las oportunidades laborales se incrementen.
2. Se recomienda que la propuesta del "Programa de fortalecimiento de competencias", se incorpore al Programa de Formación de Capital Humano, a fin de formar profesionales completos y con ello cubrir las expectativas del participante; además que con la formación especializada de los jóvenes becarios, se ofrece una oferta atractiva de profesionales que puedan ser tomados en cuenta para diferentes plazas en otras entidades de gobierno, ya que este programa sirve como semillero de nuevos talentos.

CAPÍTULO 8

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Libros:

Alles, Martha (2005): "Desarrollo del talento Humano: Basado en Competencias" pag.29, 1ª Edición, Buenos Aires, Argentina, Editorial Granica S.A

Petrovsky, A.V. (1985): "Psicología General", Moscú, Rusia, Editorial Progreso

Álvarez de Zayas, C. (1999): "La escuela en la vida", La Habana, Cuba Editorial Pueblo y Educación.

Diccionario de la Real academia Española, 23ª Edición 2014. Madrid, España

Fuentes H. (1997) "Fundamentos didácticos para un proceso de enseñanza-aprendizaje participativo". CEES "Manuel F, Gran": Universidad de oriente: Material impreso.

Páginas Web:

Esquivel, Francisco Alonso (2010): "[Las prácticas profesionales como factor de aprendizaje significativo basado en competencias](http://alonsofae.blogspot.com/2010/07/las-practicas-profesionales-como-factor.html)". Recuperado de:
<http://alonsofae.blogspot.com/2010/07/las-practicas-profesionales-como-factor.html>

Alles, Marta Alicia (2002): "Desempeño por competencias: evaluación de 360°". Ediciones Granica S.A., Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:
<https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/02/alles-martha-desempec3b1o-por-competencias-de-360c2ba-completo.pdf>

Corona Martínez, Luis Alberto (2009): "Aspectos didácticos acerca de las habilidades como contenido de aprendizaje". Revista científica de las ciencias médicas en Cienfuegos. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1727-897x2009000300006

Rodríguez Rebutillo, Marisela (1993): "Algunas consideraciones acerca del estudio de las habilidades". Revista cubana de psicología, pág. 29. Recuperado de:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v10n1/04.pdf>

Grupo de estudio de didáctica de la educación superior de la Universidad de Pinar del Río. Copia del libro sobre pedagogía y didáctica de la Dra. Rita Marina Álvarez de Zayas, pág. 44 Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/75315517/disenio-curricular-rita>

Irigoyen, Juan José (2011): “Competencias y educación superior”. Revista mexicana de investigación educativa. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1405-66662011000100011

Ucha, Florencia. (08/04/2009). Aptitud. Sitio: Definición ABC. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/social/aptitud.php>

Pérez Porto, Julián. (2008). Definición de conocimiento. Recuperado de <https://definición.de/conocimiento/>

EPÍLOGO

“Enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su producción o su construcción...” Paulo Freire.

Con el proceso de grado, se investigó la influencia que ejerce el Programa de Formación de Capital Humano, que ha patrocinado el Ministerio de Hacienda, en las competencias laborales de estudiantes becarios y egresados, de la zona metropolitana de San Salvador; para ello se recogió la información necesaria para entregarse de lleno a tal investigación, al obtener los resultados de las entrevistas tanto a becarios, ex becarios y facilitadores; se logró constatar de la mano de la teoría que dicho programa influye relativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los jóvenes becarios y egresados, ya que su incidencia radica en brindar conocimientos tanto teóricos como prácticos en materia de hacienda pública, competencias que son necesarias para que los participantes logren entrar al mercado laboral, en áreas afines; no obstante como se relata en la teoría, el concepto competencia es bastante amplio, integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño. En este sentido, hablar del desarrollo de la competencia necesariamente implica que el individuo establezca relaciones entre la práctica y la teoría, transfiera su desempeño a situaciones diversas, y plantee, y resuelva las situaciones problemas de manera inteligente y crítica. De tal forma que para lograr un desarrollo integral de competencias en los participantes del Programa de Formación de Capital Humano, se pretendió complementarlo por medio de una propuesta de "Programa de Fortalecimiento de Competencias", que colaboré a la mejora de este

proyecto, y con ello pueda trascender a la formación de especialistas altamente calificados, capaces de resolver las más diversas problemáticas de la práctica social y convertirse en un programa efectivo y eficaz, que pueda ser reproducido por otras entidades de gobierno

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Propuesta de Programa de Fortalecimiento de Competencias

ANEXO 2: Guía de entrevista dirigida a Becarios del Programa

ANEXO 3: Guía de entrevista dirigida a Ex becarios del Programa

ANEXO 4: Guía de entrevista dirigida a Facilitadores del Programa

ANEXO 5: Guía de Observación

ANEXO 6: Test DISC



Propuesta de Programa de Fortalecimiento de Competencias

“TU PRIMER PASO HACIA EL ÉXITO”

DIRIGIDO A BECARIOS DEL PROGRAMA DE CAPITAL HUMANO DEL MINISTERIO DE HACIENDA

Alfaro de García, Brenda Arely

Cienfuegos, Silvia Guadalupe

Osorio de Jovel, Rita Victoria

Pérez González, Karen Yesenia

AÑO 2017

CONTENIDO

| | PAG |
|-------------------------------------|--------------|
| PRESENTACION..... | 3 |
| OBEJETIVOS DEL PROGRAMA..... | 4 |
| ✓ Objetivo General | |
| ✓ Objetivos Específicos | |
| DESCRIPCIÓN DE PROGRAMA..... | 5 |
| POLITICAS Y NORMAS | 6 |
| AMBITO DE USO..... | 7 |
| DESCRIPCIÓN DE TEMAS | 8-12 |
| PLANES OPERATIVOS..... | 13-43 |
| ANEXOS..... | 44-48 |

PRESENTACIÓN

El Programa de desarrollo profesional, denominado: “Tu Primer Paso hacia el éxito”, diseñado para El Ministerio de Hacienda, surge de la necesidad de formar jóvenes integrales y altamente eficientes, que puedan contribuir e impactar de manera positiva al desarrollo del país como servidores públicos comprometidos con la gente y para la gente .

El compromiso de este documento es enriquecer el programa de Capital Humano y contribuir al fortalecimiento de competencias para su desarrollo individual de los jóvenes participantes.

El contenido del programa consta de 5 talleres, los cuales se pretenden contribuir al desarrollo profesional de los becarios, implementando actividades prácticas y vivenciales para una mejor efectividad de las temáticas a abordar.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

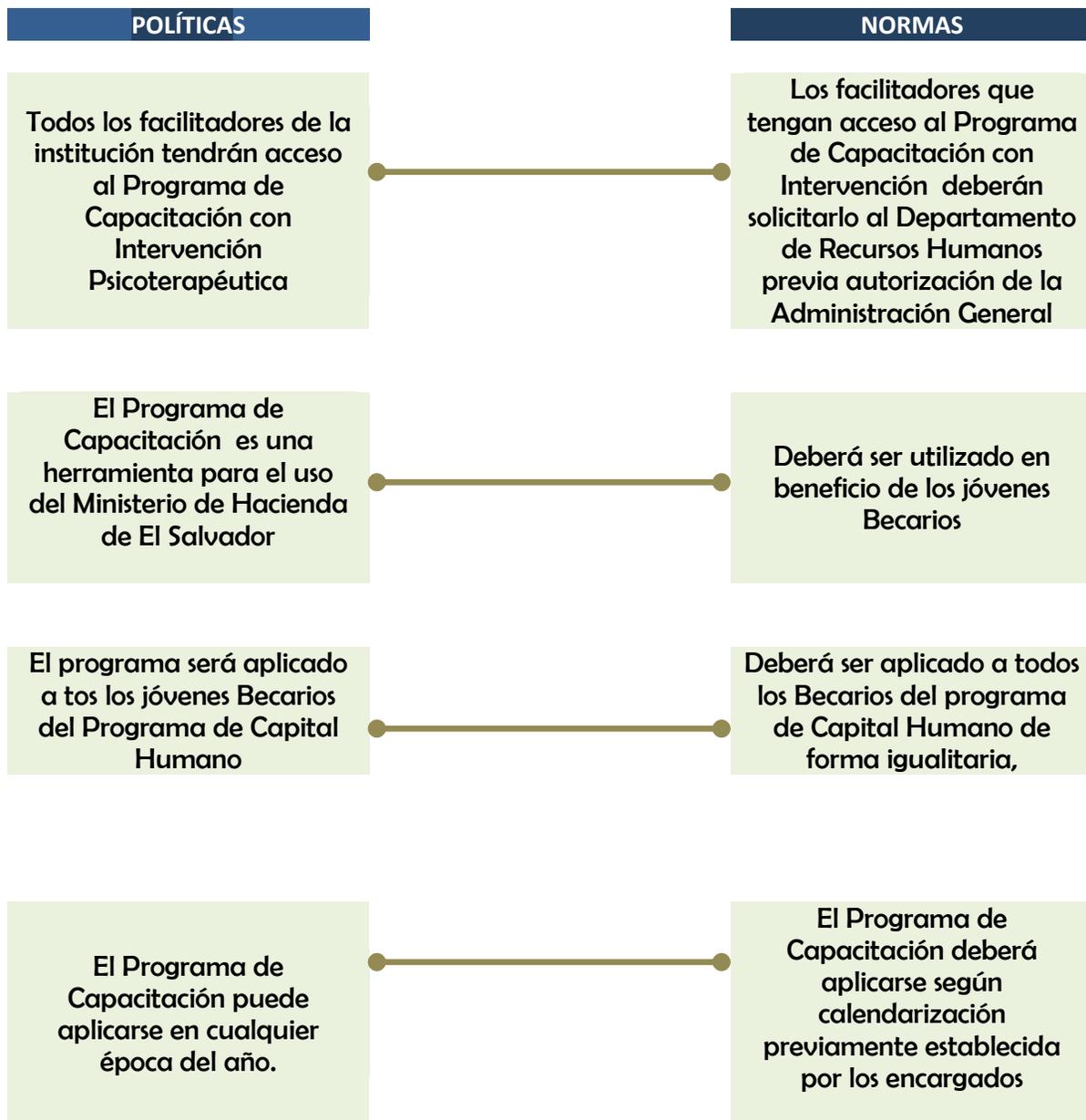
Objetivo General:

Implementar un Programa de desarrollo profesional, denominado: “Tu primer paso hacia el éxito”, para impactar de manera positiva en el fortalecimiento de competencias en los jóvenes Becarios del programa de Capital Humano del Ministerio de Hacienda.

Objetivos Específicos:

- ✓ Construir herramientas para el fortalecimiento de competencias y habilidades.
- ✓ Completar al Programa de Capital Humano del Ministerio de Hacienda.

POLÍTICAS Y NORMAS



ÁMBITO DE USO

El programa de capacitación pertenece al Ministerio de Hacienda de El Salvador, será de uso exclusivo del Departamento de Recursos Humanos (o del área que cumpla las funciones del mismo) y será utilizado en la institución beneficiada estando bajo su cargo y responsabilidad la aplicación y la actualización del mismo.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Lugares de realización:

- ✓ Ministerio de Hacienda

Modalidad: Taller

Duración: 4 jornadas de 4 horas y 1 jornada de 6 horas

Perfil del participante:

- ✓ Dirigida a becarios de Programa de Capital Humano
- ✓ Que esté dispuesto a aprender.
- ✓ Sea participativo
- ✓ Que sea reflexivo
- ✓ Que quiera compartir sus experiencias.

Talleres:

- ✓ Taller 1 El líder en la Solución de Conflictos
- ✓ Taller 2 Equipos altamente efectivos
- ✓ Taller 3 Adaptación al cambio
- ✓ Taller 4 Administración efectiva del tiempo
- ✓ Taller 5 Habilidades para la vida

DESCRIPCION DE TEMAS

1. El líder en la Solución de Conflictos

Liderazgo:

Se le llama así al proceso de influir en otras personas y de incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.

Solución de Conflictos:

Se entiende una situación en que las partes establecen unas relaciones, sin temor, que resultan aceptables para todos según sus preferencias individuales.

Subtemas:

- Liderazgo
- Solución de conflictos

| | | Dinámica |
|---------|-----------------------|------------------------|
| Técnica | Presentación → | "Papelitos de Colores" |
| | Informativa → | "Carrusel" |
| | Reflexiva | "El nudo humano" |
| | Constructiva | "Torres de Papel" |
| | Evaluativa → | "la hoja preguntonas" |

2. Equipos altamente efectivos

Trabajo en equipo:

En la actualidad, las organizaciones y las empresas que están a la vanguardia de la modernidad le dan mayor énfasis al trabajo en equipo ya que les permite lograr y crecer en sus objetivos. Trabajar en equipo no solo quiere decir trabajar juntos, sino que es todo un proceso organizado, con ideas diferentes a otros grupos, buscando un camino ganador donde el trabajador se comprometa conscientemente con los objetivos de la empresa.

Subtemas:

- Trabajo en equipo
- Orientación de resultados

| | | Dinámica |
|---------|-----------------------|--------------------------|
| Técnica | Ambientación → | "Cow" |
| | Reflexiva → | "El truco de las sillas" |
| | Participativa | "La oruga" |
| | Evaluativa → | "Preguntas dirigidas" |

3. Adaptación al cambio:

Es una competencia que hace referencia a la versatilidad en el comportamiento, emisión de conducta.

Subtemas:

- Flexibilidad
- Adaptación
- Resiliencia

| | | Dinámica |
|---------|--------------------------|---------------------|
| Técnica | Ambientación → | “El Puentes” |
| | Juego reflexivo → | “El trencito ciego” |
| | Observación → | “Las pelotas locas” |
| | Juego reflexivo → | “La telaraña” |
| | Evaluativa → | “Lluvia de ideas” |

4. Administración efectiva del tiempo:

Proceso mediante el cual se planifica, organiza, dirige, y controla el uso del tiempo para lograr nuestros objetivos. La gestión del tiempo se entiende como el reparto adecuado del tiempo de trabajo de una persona en las distintas tareas que tiene que acometer.

Subtemas:

- Gestión
- Planificación
- Procastinación

| | | Dinámica |
|----------------|---------------------------------------|--------------------------|
| Técnica | Ambientación → | "La granja" |
| | Informativa → | "El reloj de citas" |
| | Observación e identificación → | "¿Inventario del tiempo" |
| | Evaluativa → | Lluvia de ideas" |

5. Habilidades para la vida

Son un conjunto de destrezas psicosociales cuyo desarrollo incrementa las posibilidades de las personas a aumentar su desempeño en la vida diaria.

Subtemas:

- Autocuidado
- Abrazo terapia
- Riso terapia
- Relajación

| | | Dinámica |
|----------------|--------------------------|----------------------------|
| Técnica | Presentación → | “Era una sandía gorda” |
| | Ambientación → | “La danza de la serpiente” |
| | Reflexiva → | “¿Me das un abrazo” |
| | Juego Reflexivo → | “Yoga de la Risas” |
| | Informativa | “Ejercicio en la oficina” |
| | Explicativa | “Mi lugar seguro” |
| | Evaluativa | “Preguntas dirigidas” |



*Programa de fortalecimiento de
competencias*
“TU PRIMER PASO HACIA EL ÉXITO”

PLANES OPERATIVOS



Ministerio de Hacienda de El Salvador



**Programa de fortalecimiento de Competencias
“Tu primer Paso Hacia el Éxito”**

PLAN OPERATIVO

Nombre del taller: El líder en la solución de conflictos **JORNADA # 1**

Objetivo del taller: Analizar y Presentar estrategias para el líder y los colaboradores en la identificación y solución de problemas de manera efectiva dentro de la organización

Usuarios: Becarios de Programa de Capital Humano

Duración: 4 HORAS

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | PROCEDIMIENTO METODOLOGICO | | TIEMPO | RECURSOS | RESPONSABLES | COMPETENCIAS A FORTALECER |
|--|---|--|--|--------|---|----------------------------|---------------------------|
| | | Facilitador | Usuario | | | | |
| “Papelitos de colores” Presentación | Obtener condiciones de confianza y organización de equipos de trabajo | Se dará la bienvenida a todos los participantes y haciendo uso de la actividad de animación, se potenciará | Prestarán atención a las facilitadoras. Tendrán una participación activa. Posteriormente se entregaran papelitos de colores los cuales servirán para conocer a los | 20 min | Humanos: Facilitadores y Participantes | Facilitadores del Programa | Participación activa |

| | | | | | | | |
|-----------------|--|--|---|--------|---|--|-----------|
| | | que la jornada inicie con un clima de buena disposición y confianza entre todos los participantes. | usuarios y formar equipos de trabajo para la jornada. | | | | |
| Lluvia de ideas | Por medio de una lluvia de ideas, conocer sobre cuánto saben los participantes sobre el líder y el liderazgo | El facilitar pregunta a los usuarios sobre ¿Qué es un líder? Y que es un conflicto? Luego de conocer las diferentes opiniones, se hará una integración de las definiciones y se creará en conjunto la respuesta a la | Los usuarios deberán aportar ideas y opiniones sobre la pregunta ¿Qué es un líder? Y ¿Qué es un conflicto? Luego se integrarán las ideas para formar una definición en conjunto, y esto será la introducción del taller 1 | 15 min | Humanos: Facilitadores y Participantes | | Liderazgo |

| | | | | | | | |
|-------------------|---|---|---|--------|--|--|------------------------|
| | | interrogante | | | | | |
| Test de liderazgo | Analizar por medio de un test corto sobre ¿qué tan líder soy? | Las facilitadoras entregaran un test conteniendo preguntas básicas sobre liderazgo, el test servirá para que cada usuario (a) pueda medir de manera individual sobre cuantas características de líder posee y reflexionar sobre lo mismo. | Los usuarios (as), deberán de contestar un test sobre liderazgo, siguiendo las indiciones de las facilitadoras y luego leer el resultado para conocer cuántas características de líder posee y conocer de manera individual que áreas mejorar | 20 min | Humanos: Facilitadoras Participantes | | Liderazgo |
| “El nudo humano” | Demostrar por medio de la estructura “el nudo” los tipos | Las facilitadoras darán las | Cada integrante debe tomar las mano a dos personas, que | 25 min | Humanos: Facilitadoras Participantes | | Solución de conflictos |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|------------|---|--|--|
| | de liderazgo y en cómo resolver un conflicto | indicaciones sobre la actividad del nudo humano de manera clara y verificaran que los y las usuarias puedan acatar dichas indicaciones Al final se hará una reflexión sobre los estilos de liderazgo y tratar de trasladar y ubicar a cada uno en la actividad que recién realizada. | no sean las de su derecha o su izquierda, esto hará que se forme un gran nudo humano. Luego, ellos deberán ver la manera de formar una línea recta, sin soltar las manos que tienen tomadas. | | | | |
| Video “ Ese no es mi problema” | Analizar por medio de un video de manera reflexiva sobre | Las facilitadoras presentaran un video | Los usuarios (as), verán un video referente a la temática de la jornada y | 15 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes Equipo: | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|------------|--|--|-----------|
| | el papel del líder y de los seguidores en la solución de conflictos | referente al papel del líder y del equipo en la resolución de problemas. Las facilitadoras solicitarán la opinión e ideas de los y las usuarias, además de que logran trasladar las ideas centrales y el ejemplo del video a su realidad en el trabajo. | luego aportarán sus opiniones con ejemplos, sobre el papel de cada miembro de los equipos de trabajo en la resolución de problemas Ver anexo material audiovisual | | Cañón Bocinas Laptop Materiales: Video | | |
| Receso | | | | 30 min | | | |
| ¿Cómo saber que estamos ante un conflicto ¿ FODA | Analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para crear | Las facilitadoras formarán equipos de trabajo | Los y las usuarias deberán analizar y contestar una serie de | 30 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes Materiales: Papel | | Reflexión |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|-------------------|--|--|
| | <p>una mejora y un cambio en cada usuario.</p> | <p>con los y las usuarias, se entregaran unas preguntas para hacer un análisis FODA, al final compartirán un resumen del análisis realizado</p> | <p>preguntas de manera grupal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cuáles son las oportunidades que ofrece el entorno y cómo se pueden aprovechar? ✓ ¿Qué tipo de amenazas hay en el entorno y cómo se pueden evitar o eliminar? ✓ ¿Cuáles son las fortalezas y cómo se pueden potenciar? ✓ ¿Cuáles son mis debilidades y cómo se pueden limitar o eliminar? <p>Posteriormente compartirán</p> | | <p>Bolígrafos</p> | | |
|--|--|---|--|--|-------------------|--|--|

| | | | | | | | |
|-----------------------|---|--|--|--------|--|--|-------------------------------------|
| | | | el análisis realizado al pleno. | | | | |
| “Las torres de Papel” | Vivenciar por medio de la elaboración de una torre alta de papel, los pasos y estrategias para la resolución de conflictos y el papel del líder y de cada miembro del equipo en dicha resolución. | Los facilitadores darán las indicaciones respectivas y el material necesario para la actividad | Se formaran equipos de trabajo, a los cuales se les proporcionaran los materiales antes mencionadas. El reto consiste en construir una torre tan alta como sea posible hace de papel; deben planificar la estrategia para el diseño, el objeto es construir la torre más alta, sin que se caiga. La actividad tiene continuidad con unas preguntas de reflexión,: ✓ ¿Qué estrategias utilizaron ✓ ¿Cómo se coordinaron ? | 1 hora | | | Liderazgo Solución de conflictos |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--------|--|--|-----------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo llegaron a acuerdos? ✓ ¿Cómo planificaron? ✓ ¿Qué pasos siguieron para resolver el problema? ✓ ¿Hubo un líder en la actividad? | | | | |
| Evaluación de la jornada: "La hoja preguntona" | Conocer el nivel de asimilación de la jornada por cada usuario (a) | Se entregara a cada usuario una hoja de papel, donde deberán escribir las ideas principales sobre lo que aprendieron de la jornada, luego al azar solicitaran | Los y la usuarias deberán escribir en una hoja de papel, las ideas principales sobre la jornada, luego se reunirán en una, el papel debe de ser anónimo y se depositara en una bolsa las ideas, luego se revolverán y se sacaran 3 al azar, de los cuales deberán dar un ejemplo | 15 min | <p>Humanos: Facilitadoras Participantes</p> <p>Materiales. Papel Bolígrafos Bolsa plástica</p> | | Reflexión |

ejemplos
de las
ideas
anónimas
de las
hojas que
previamente se
depositaron en una
bolsa.



**Programa de fortalecimiento de Competencias
“Tu primer Paso Hacia el Éxito”**

PLAN OPERATIVO

Nombre del taller: Equipos altamente efectivos **JORNADA #2**

Objetivo del taller: Brindar las herramientas necesarias a los participantes para que puedan identificar y poner en práctica los elementos que facilitan el trabajo de equipos altamente exitosos.

Usuarios: Becarios de Programa De Capital Humano

Duración: 4 horas

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | PROCEDIMIENTO METODOLOGICO | | TIEMPO | RECURSOS | RESPONSABLES | COMPETENCIAS A FORTALECER |
|---------------------------------|---|---|---|------------|----------------------------------|---------------|---------------------------|
| | | Facilitador | Usuario | | | | |
| Dinámica de ambientación: “Cow” | Generar las condiciones óptimas que permitan la implementación adecuada del taller, generando confianza en los participantes. | Las facilitadoras iniciarán dando la bienvenida, agradeciendo la participación y se explicara de manera general el título del programa y el objetivo general que se buscar lograr. Luego se darán | Los usuarios deberán prestar atención a los facilitadores Además deberán de tener una participación activa. Se dirán nombres de frutas, animales , verduras, etc., y al | 10 minutos | Humanos: Equipo de facilitadoras | Facilitadores | Participación activa |

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| | | indicaciones de la dinámica de ambientación llamada "Cow" | mencionarlas los y las usuarias deberán levantar las manos y decir cow!, de manera intencional se dirán otras cosas con el fin de ver el nivel de atención a la dinámica de cada usuario (α) | | | |
| Retroalimentación De la Jornada #1 | Retroalimentar los conocimientos de la jornada anterior y que estos sirvan para anclar nuevos conocimientos que se impartirán en esta jornada. | La facilitadora hará una breve revisión de los elementos más importantes de la jornada anterior, mediante diversas preguntas. | Los usuarios deberán prestar atención a las facilitadoras y responder a las diversas preguntas. | 5 minutos | Humanos: Equipo de facilitadoras | Reflexión |
| Lluvia de ideas- | Construir un concepto de trabajo en equipo, mediante los puntos de vista de todos los | La facilitadora mediante la lluvia de ideas iniciará preguntando a los participantes | Los usuarios deberán prestar atención a las facilitadoras, además deberán participar | 20 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes | Reflexión Participación activa |

| | | | | | | |
|-------------------------|--|--|---|------------|---|-------------------|
| | participantes. | ¿Qué es el trabajo en equipo? Posteriormente, hará un consolidado de todas las opiniones para construir una definición de trabajo en equipo. | activamente brindando sus comentarios sobre lo que significa para cada de ellos el trabajo en equipo. | | | |
| Video “ El circo Solei” | Explicar la relación entre el equipo de trabajo y el trabajo en equipo. | La facilitadora iniciará explicando Que un equipo de trabajo es igual al trabajo en equipo. | Los usuarios deberán prestar atención a las facilitadoras. Ver en anexo audiovisual | 15 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes | Trabajo en equipo |
| El lápiz cooperativo | Reflexionar sobre la importancia de la sinergia en el desarrollo de un equipo eficiente. | La facilitadora realizará la actividad el lápiz cooperativo, le entregará a cada equipo de trabajo un lápiz sostenido por 6 cuerdas, una frase y una página de papel en la cual los participantes deberán escribir | Los usuarios deberán prestar atención a las indicaciones de la facilitadora. Deberán formar equipos de trabajo de 6 integrantes. Deberán participar activamente, sosteniendo la cuerda que les corresponde, y colaborando | 25 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes Materiales: Lápiz Hojas de papel Cuerdas | Trabajo en equipo |

| | | | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|------------|--|--|---------------------------------|
| | | de la mejor manera esa frase. (ver anexo: el lápiz cooperativo) Al finalizar la actividad se hará una breve reflexión, indagando ¿Cuál es la importancia de la sinergia para el trabajo en equipo? | con el equipo para el desarrollo de la actividad. | | | | |
| Receso | 30 minutos | | | | | | |
| Video: la clave del éxito | Realizar un análisis sobre las bases del trabajo en equipo, reflexionando sobre de la manera en que se practican. | La facilitadora presentará el video "la clave del trabajo en equipo" Posterior al video, motivará a que los participantes se dividan en equipos de trabajo y les indagará a los ¿Cuáles son las 5 c del trabajo en equipo que | Los usuarios deberán prestar atención al video presentado y a las interrogantes de la facilitadora. Deberán reflexionar en equipos de trabajo de 6 personas sobre la aplicación de las 5 c del | 30 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes Materiales: video "la clave del trabajo en 30 minutos equipo" | | Trabajo en equipo Motivación |

| | | | | | | | |
|---------------------------------|--|---|---|-------------------|---|--|--|
| | | <p>identificaron en el video? ¿Podrían explicar en qué consisten? ¿En qué momentos las ponen en práctica su equipo de trabajo? Luego pedirá que nombren a un representante para que pase al frente a compartir sus conclusiones.</p> | <p>trabajo en equipo en su labor diaria. Posteriormente deberán elegir un representante para que comparta con los demás participantes a la conclusión a la que han llegado.</p> | | | | |
| <p>"El truco de las sillas"</p> | <p>Reflexionar sobre la importancia del trabajo en equipo en la consecución de resultados.</p> | <p>La facilitadora realizará la actividad el truco de las sillas. Pedirá a los participantes que formen un círculo con sus sillas, les dirá que se sienten en ellas viendo todos hacia la derecha, que se acuesten en las</p> | <p>Los usuarios deberán prestar atención a las indicaciones de la facilitadora. Además deberá tener confianza y comunicación con sus compañeros para realizar la actividad. Deberán tener una participación</p> | <p>20 minutos</p> | <p>Humanos: Facilitadoras Participantes</p> | | <p>Trabajo en equipo Flexibilidad</p> |

| | | | | | | | |
|----------|--|---|--|-------------------|--|--|--|
| | | <p>piernas del compañero que tiene a sus espaldas. Posteriormente la facilitadora quitará una a una las sillas, de manera tal que los participantes tendrán como respaldo solamente las piernas de sus compañeros. (ver anexo: "el truco de las sillas")</p> <p>A continuación, dirigirá la reflexión sobre la actividad.</p> | <p>activa al momento de reflexionar sobre sus vivencias.</p> | | | | |
| La oruga | <p>Poner a prueba el trabajo en equipo de manera efectiva por medio de una estructura hecha por los y las usuarias</p> | <p>Las facilitadoras darán las instrucciones para la elaboración de la oruga y posteriormente de como deberán hacer</p> | <p>Se conformaran equipos de y se solicita que elaboren una tela de oruga con los materiales proporcionados. La consigna consiste en que</p> | <p>45 minutos</p> | <p>Humanos: Facilitadoras Participantes Materiales: Papel periódico Cina adhesiva Tijeras</p> | | <p>Trabajo en equipo Comunicación</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|-------------------|---|--|------------------|
| | | <p>caminar a la oruga en equipo hasta hacerla llegar y de vuelta a una meta señalada</p> | <p>cada equipo se recubra con la tela elaborada de papel periódico «a modo de llanta de vehículo», es decir dentro de la tela, alineados en fila, al escuchar la señal de salida, cada equipo luchara por llenar primero a la meta sin salirse de la tela formada de papel y sin romperla.</p> | | | | |
| <p>Cierre y evaluación-preguntas dirigidas</p> | <p>Valorar los logros y aprendizaje obtenido durante la jornada.</p> | <p>La facilitadora realizará una breve reflexión de cierre sobre el trabajo en equipo, realizado en la estructura anterior Se indagará a los participantes ¿Cómo se</p> | <p>Los participantes deberán tener una participación activa ante las interrogantes de las facilitadoras.</p> | <p>15 minutos</p> | <p>Humanos: Facilitadoras Participantes</p> | | <p>Reflexión</p> |

sintieron durante la elaboración de la oruga? ¿Qué estrategias utilizaron? ¿Cómo se organizaron? ¿Qué problemas se presentaron al momento de realizar la tarea? ¿Llevaron con éxito la tarea? ¿Trabajaron de manera efectiva en equipo?



Ministerio de Hacienda de El Salvador

**Programa de fortalecimiento de Competencias
"Tu primer Paso Hacia el Éxito"**



PLAN OPERATIVO

Nombre del taller: Adaptación al Cambio **JORNADA# 3**

Objetivo del taller: Desarrollar competencias de flexibilidad, adaptabilidad, automotivación, y desarrollo personal, las son indispensables para asimilar cambios y desarrollar la resiliencia ante las diferentes situaciones

Usuarios: Becarios de Programa de Capital Humano

Duración: 4 HORAS

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | PROCEDIMIENTO METODOLOGICO | | TIEMPO | RECURSOS | RESPONSABLES | COMPETENCIAS A FORTALECER |
|-------------|--|---|--|--------|---|---------------|---|
| | | Facilitador | Usuario | | | | |
| "El puente" | Identificar rasgos de liderazgo, organización y trabajo en equipo. Resolver conflictos y problemas utilizando el análisis. | Las y proporcionar el material a utilizar. Se darán las indicaciones de la dinámica; Luego cada aspirante Al cumplir la misión reflexionaremos quienes han sido los | Se formara una fila, y se le entrega una hoja de periódico a cada participante Cada usuario deberá pararse sobre | 15 min | Recurso humano. Cronometro. Gafetes. Papel de periódico | Facilitadores | Participación activa Comunicación no verbal Trabajo en equipo |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--------|---|--|-----------|
| | | líderes de la dinámica. | una hoja de papel que simulara un puente, colocándose juntos sin dejar espacios debe de incorporarse a su página de papel. Como equipo tendrán una misión que cumplir, ordenarse de mayor a menor (según su edad). Siempre recordado que no deben salirse del puente. Tendrán 2 minutos para organizarse y 4 minutos para ejecutar, si alguien se sale o cae del puente deberán de comenzar de nuevo. | | | | |
| Retroalimentación de la jornada anterior | Conocer mediante una dramatización corta, sobre la | Se formaran equipos con los usuarios, luego se darán las | Se les pedirá formar equipos a los usuarios, luego | 15 min | Humanos: Facilitadores y Participantes | | Reflexión |

| | | | | | | | |
|--------------------|---|---|--|------------|---|--|------------------------------|
| | asimilación de los usuarios de la jornada anterior | indicaciones de la actividad, al finalizar se hará una reflexión de la actividad para concretar opiniones. | las instrucciones de la actividad serán, realizar una dramatización, resumiendo el tema de la jornada anterior. Al final se hará una reflexión en conjunto. | | | | |
| Video las hormigas | Analizar sobre la gestión efectiva del tiempo por medio de un video | Se presentara un video a los y las usuarias y luego se hará una reflexión: ¿Qué observaron en el video? ¿Cómo reaccionaron las hormiguitas ante el invento? ¿Porque creen que las hormiguitas se resistían ante el invento? ¿Si trasladamos este aprendizaje...como afecta la resistencia al cambio en nuestras vidas? La facilitadora deberá reforzar el | Los y las usuarias deberán de ver un video y luego dar sus aportes de ideas referentes a la temática y plantear ejemplos trasladando lo observado en el video a su realidad. Ver en anexo material audio visual | 20 minutos | Humanos: Facilitadores y Participantes Materiales: video | | Reflexión Observación |

| | | | | | | | |
|---------------------------|---|---|--|------------|---|--|--|
| | | video con las fases del proceso de la resistencia al cambio. | | | | | |
| Actividad: trencito ciego | Vivenciar por medio de la dinámica las causas de la adaptación al cambio. | La facilitadora solicitara que se formen dos equipos, que se formen en filas. Les dirá que deberán llegar en trencito hasta la meta, pero la dificultad será que a algunas personas se les vendaran los ojos incluyendo al líder. Al final se hará una breve reflexión sobre las causas de la resistencia al cambio y como estas afectan nuestra vida diaria. | Los participantes deberán dividirse en dos equipos, cada uno deberá formar un trencito, a algunos se les vendara los ojos con pañoletas, lo que deberán hacer es guiarse hasta llegar a la meta, confiando en las instrucciones de sus compañeros que no tienen los ojos vendados. | 15 minutos | Humanos: Facilitadores y Participantes Materiales: pañoletas | | Comunicación Flexibilidad Adaptación al cambio |
| Las pelotas locas | Vivenciar por medio de una dinámica, | Las facilitadoras, solicitaran que se forme un circulo y | Los y las usuarias deberán | 30 minutos | Humanos: Facilitadores y | | Trabajo en equipo |

| | | | | | | | |
|------------------|---|--|---|------------|---|--|--|
| | sobre los niveles de la pirámide de la adaptación al cambio | se entregara una pelota, para lo cual se darán las indicaciones y al final una reflexión grupal de ¿cómo se sintieron? ,¿Cómo se adaptaron a los cambios a los largo de la dinámica?, y ¿cómo lograron resolverlo? Según la pirámide de la resistencia al cambio ¿Qué experimentaron? | formar un círculo, primero se dará la indicación que deben de elegir a un pareja para lanzarle una pelota y así ir la rotando y a medida que rote la pelota, no deben olvidar a la persona que se la van a lanzar que será la misma siempre, sin dejar caer la pelota; poco a poco se incrementara el nivel de dificultad integrando hasta 4 pelotas, con las mismas indicaciones anterior. | | Participantes Materiales: Pelotas | | Comunicación Flexibilidad Resistencia al cambio Liderazgo Participación activa |
| Misión imposible | Vivenciar mediante la dinámica | Reflexión: ¿cómo se sintieron durante la | Los participantes se dividirán en | 30 minutos | Humanos: Facilitadores y | | Adaptación al cambio |

| | | | | | | |
|--|---------------------------------|---|---|--|--|--|
| | <p>como adaptarse al cambio</p> | <p>actividad? Imagínese que este reto es un cambio al que ud se está enfrentando en su vida ¿Cómo se sentiría? ¿Qué haría?</p> | <p>dos equipos, lo que deberán hacer es alcanzar el mayor número de pelotas que se encuentran dispersas dentro de una área cerrada, ¿Y cómo lo lograrán? Los participantes deberán unir fuerzas y movilizar a su tom crui se haciendo uso de unas cuerdas, teniendo cuidado que no caiga en el cuadrado de lo contrario, deberán empezar de nuevo. La persona que será movilizada por el equipo sea escogida por las facilitadoras.</p> | | <p>Participantes</p> <p>Materiales: Pelotas Cuerdas Toallas</p> | |
|--|---------------------------------|---|---|--|--|--|

| Receso | 30 minutos | | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|-------------------|--|--|---|--|
| <p>Reflexión La piedra</p> | <p>Analizar mediante una reflexión como salir de la zona de confort</p> | <p>La facilitadora pedirá a un participante que lea la reflexión la piedra. Posteriormente se hará una breve reflexión sobre la importancia de ver los cambios no como obstáculos sino como oportunidades de crecimiento.</p> | <p>Los participantes deberán participar activamente y deberán brindar sus opiniones sobre la temática.</p> | <p>15 minutos</p> | <p>Humanos: Facilitadores y Participantes</p> <p>Materiales: La piedra</p> | | <p>Flexibilidad</p> <p>Adaptación al cambio</p> | |
| <p>Video el elefante</p> | <p>Analizar sobre los beneficios del cambio mediante el video el elefante</p> | <p>Se presentara un video La facilitadora hará preguntas de reflexión '¿Qué opinan sobre este video' ¿Consideras que en ocasiones nos convertimos en el elefante de la historia? ¿Por qué? ¿En alguna ocasión te has sentido como el elefante de la historia? ¿Qué has hecho al respecto? ¿Cuáles son los</p> | <p>Los y las usuarias deberán de ver un video y luego dar sus aportes referentes a la temática y plantear ejemplos trasladando lo observado en el video a su realidad.</p> <p>Ver en anexo audio visual</p> | <p>15 minutos</p> | <p>Humanos: Facilitadores y Participantes</p> <p>Materiales Video</p> | | <p>Reflexión</p> | |

| | | | | | | | |
|-------------|---|--|---|------------|---|---------------------|---|
| | | beneficios de realizar cambios en nuestra vida? | | | | | |
| La telaraña | Reflexionar sobre la adaptación de los equipos de trabajo a situaciones nuevas. | <p>La facilitadora explicara que deberán pasar a sus compañeros del otro lado de la telaraña sin que toquen las cuerdas.</p> <p>Al finalizar la actividad se hará una breve reflexión sobre</p> <p>¿Cómo se sintieron en la actividad?</p> <p>¿Cómo este aprendizaje lo pueden trasladar a su vida diaria?</p> <p>¿Por qué es importante adaptarse a los nuevos cambios? Y como la adaptación a los cambios se relaciona al aprovechamiento de nuevas oportunidades.</p> | Los y las usuarias deberán participar activamente en el desarrollo de la actividad. Deberán coordinarse para ayudar a sus compañeros a pasar al otro lado de la telaraña. | 45 minutos | Humanos: Facilitadores y Participantes | Materiales telaraña | <p>Flexibilidad</p> <p>Adaptación al cambio</p> <p>Reflexión</p> <p>Resiliencia</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Comunicación</p> |

| | | | | | | | |
|--------------------------|---|---|--|------------|---|--|-----------|
| Evaluación de la jornada | Conocer sobre la asimilación de la jornada por parte de los y las usuarias mediante una lluvia de ideas | Las facilitadoras ,pedirán ejemplos de lo vivenciado en todo la jornada, para que los y las usuarias puedan trasladar estas vivencias a la realidad | Los y las usuarias participaran de manera activa aportando ideas y ejemplos sobre lo aprendido durante toda la Jornada. Luego se hará una dramatización de los aprendido | 15 Minutos | Humanos: Facilitadores y Participantes | | Reflexión |
|--------------------------|---|---|--|------------|---|--|-----------|



Ministerio de Hacienda de El Salvador

**Programa de fortalecimiento de Competencias
"Tu primer Paso Hacia el Éxito"**



PLAN OPERATIVO

Nombre del taller: Administración efectiva del tiempo **JORNADA #4**
Objetivo del taller: Desarrollar competencias que contribuyan a la optimización efectiva del tiempo en las actividades diarias.
Usuarios: Becarios de Programa de Capital Humano
Duración: 4 HORAS

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | PROCEDIMIENTO METODOLOGICO | | TIEMPO | RECURSOS | RESPONSABLES | COMPETENCIAS A FORTALECER |
|---------------------------------------|---|---|--|------------|---|---------------|---------------------------|
| | | Facilitador | Usuario | | | | |
| Dinámica de ambientación La granja | Brindar a los usuarios, un clima cálido y de confianza por medio de una dinámica de ambientación acorde al nombre de la jornada y vivenciar | Las facilitadoras entregaran papelitos a cada usuario conteniendo un nombre de un animal, se darán las instrucciones a los usuarios y esto servirá como ambientación para el inicio de la | Se entregara a cada usuario un papelito conteniendo el nombre de un animal de granja, luego tendrán que agruparse conforme al nombre de cada animal; posteriormente cada equipo, tendrá 1 minutos para | 10 minutos | Humanos: Facilitadores y Participantes | Facilitadores | Participación activa |

| | | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--------|---|--|---|
| | además desde el inicio el tema central | jornada | inventar una historia con el nombre del animal con el que se agruparon, competirán por ser los primeros en contar la historia. | | | | |
| El rompecabezas preguntón | Conocer por medio de la resolución de un rompecabezas sobre las diferentes opiniones sobre la temática central | Las facilitadoras, solicitarán formación de equipos, luego se entregara un rompecabezas por cada equipo conteniendo unas preguntas. Se hará un debate al final con cada pregunta y esto servirá de introducción al tema de la jornada. | Se formaran 3 equipos, luego a cada equipo se le entregaran una bolsa conteniendo un rompecabezas, con el cual formaran una pregunta , los usuarios tendrán 3 minutos para resolver el rompecabezas y 30 segundos para pensar la respuesta, los demás equipos deberán opinar sobre la pregunta del equipo contrario y en conjunto se concluirá en una definición. Las preguntas serán sobre la temática central de la jornada 1. ¿Qué es el tiempo? 2. ¿Es posible organizar el | 15 min | Humanos: Facilitadores y Participantes Materiales y aparatos: Rompecabezas Cronometro | | Administración del tiempo Trabajo en equipo Liderazgo Comunicación |

| | | | | | | | |
|-----------------------|---|--|--|------------|--|--|---------------------------|
| | | | <p>tiempo?</p> <p>3. ¿Qué es la gestión efectiva del tiempo</p> | | | | |
| El reloj de citas | Practicar por medio de una actividad, la planificación efectiva del tiempo | Las facilitadoras darán de manera clara las instrucciones de la actividad, propiciando el aporte de ideas al final. | Se entregara una hoja con la figura de un reloj, y deberán hacer citas con todos sus compañeros en diferentes horas, una que han organizado sus citas, la facilitadora, empezara a decir cita a las 2, a las 3, a las 4 y se deberán reunir con el compañero con el que tiene su cita. | 20 min | Materiales: Páginas de papel bond Bolígrafos | | Administración del tiempo |
| Inventario del tiempo | Aprender sobre la planificación adecuada del tiempo mediante un inventario y ubicación de actividades urgentes y actividades prioritarias | Las facilitadoras darán los materiales y las indicaciones, al final se comentara sobre los resultados de cada equipo | Se solicitara a los y las usuarias realizar un inventario en detalle del tiempo que le dedicas a las tareas que realizas diariamente durante al menos una semana. ✓ Haciendo uso de un papelógrafo en equipos elaborar una pirámide de | 25 minutos | | | Administración del tiempo |

| | | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--------|---|--|---|
| | | | <p>prioridades, lo urgente vs lo prioritario, tomando como referencia el inventario que realizaron de manera individual</p> <p>✓ metas</p> | | | | |
| RECESO | 30 min | | | | | | |
| La torre de espagueti | <p>Analizar los beneficios del cambios en los equipos de trabajo</p> | <p>Las facilitadoras, entregaran los materiales y darán las instrucciones a los y las usuarias de manera clara, al final se hará una reflexión, sobre la actividad</p> | <p>Previo a realizar la actividad, los participantes deberán en conjunto organizar su tiempo, mediante un programa que especifique cuanto tiempo se van a llevar en realizar cada parte de la estructura, de cómo se dividirán el trabajo y cuánto tiempo en total invertirán en la realización dela estructura. Se dividirán en equipos y la estructura que deben realizar es la siguiente, deberán</p> | 30 min | <p>Humanos: Facilitadores y Participantes</p> <p>Materiales: Espagueti Masmelow</p> | | <p>Administración del tiempo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Reflexión</p> |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|------------|--|--|---|
| | | | respetar los tiempos que ellos mismos se han asignado. | | | | |
| Gestión del tiempo para alcanzar metas Video | Analizar un video, para concluir las ideas principales de la jornada y relacionarlas con la realidad | Las facilitadoras presentaran un video reflexivo y luego darán las instrucciones de la segunda parte de la actividad | Los y las usuarias deberán de ver y analizar un video reflexivo, para luego general opinión y trasladarlo a su realidad | 5 minutos | Humanos: Facilitadores y Participantes Materiales y aparatos: Video | | Administración del tiempo Flexibilidad |
| Evaluación de la jornada: “ | Evaluar de manera reflexiva la jornada, haciendo uso del video previamente presentado | Las facilitadoras, luego de exponer previamente un video sobre” Gestión del tiempo para alcanzar metas”, pedirán colusiones del video, luego de la jornada, y pedirán ejemplos concretos a los y las usuarias de como trasladar lo aprendido a su vida diaria y trabajo. | Los y las usuarias luego de ver el video anterior, darán sus opiniones y ejemplos de manera reflexiva relacionándolo con toda la jornada y trasladándolo a su realidad | 20 minutos | Humanos: Facilitadores y Participantes Materiales y aparatos: Video | | Reflexión |



Ministerio de Hacienda de El Salvador

**Programa de fortalecimiento de Competencias
"Tu primer Paso Hacia el Éxito"**



PLAN OPERATIVO

Nombre del taller: Habilidades para la vida" **JORNADA #5**

Objetivo del taller: Analizar los hábitos y las actitudes relacionadas con el auto cuidado y descubrir estrategias para aplicarlas en la vida diaria.

Usuarios: Becarios de Programa de Capital Humano

Duración: 4 horas

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | PROCEDIMIENTO METODOLOGICO | | TIEMPO | RECURSOS | RESPONSABLES | COMPETENCIAS A FORTALECER |
|---|---|---|--|------------|----------------------------------|---------------|---------------------------|
| | | Facilitador | Usuario | | | | |
| Bienvenida: presentación de equipos facilitador y colaboradores | Generar las condiciones óptimas que permitan el desarrollo adecuado del taller, generando confianza en los participantes. | Las facilitadoras iniciarán dando la bienvenida, agradeciendo la puntualidad de los participantes. Se informará a los participantes que el taller "auto cuidado habilidades para la vida " durará | Los usuarios deberán prestar atención a los facilitadores. Además deberán de tener una participación activa. | 10 minutos | Humanos: Equipo de facilitadoras | Facilitadores | Participación activa |

| | | | | | | | |
|-------------------|--|--|---|------------|--|--|-----------|
| | | 4 horas en las cuales se buscará analizar los hábitos de autocuidado que practican y brindarles estrategias para su mejora.. | | | | | |
| Retroalimentación | Retroalimentar los conocimientos de la jornada anterior y que estos sirvan para anclar nuevos conocimientos que se impartirán en esta jornada. | La facilitadora hará una breve revisión de los elementos más importantes d la jornada anterior, mediante diversas preguntas. | Los usuarios deberán prestar atención a las facilitadoras y responder a las diversas preguntas. | 5 minutos | Humanos: Equipo de facilitadoras | | Reflexión |
| Lluvia de ideas | | La facilitadora mediante la lluvia de ideas iniciará preguntando a los participantes Para ti ¿Qué es el auto cuidado? ¿Por qué crees que el autocuidado es una forma de preservar la | Los usuarios deberán prestar atención a las facilitadoras y responder de forma activa a las diversas preguntas. | 10 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes | | Reflexión |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|-------------------|--|--|---|
| | | <p>salud física y mental?</p> <p>Posteriormente, hará un consolidado de todas las opiniones para construir una definición de autocuidado.</p> | | | | | |
| <p>Dinámica:</p> <p>Era una sandía gorda, gorda</p> | <p>Identificar y reflexionar sobre la importancia de la utilización del juego, como herramienta para el control del estrés.</p> | <p>La facilitadora realizará la actividad "era una sandía gorda, gorda" en la cual la facilitadora deberá cantar y hacer una serie de movimientos que los participantes deberán realizar (ver anexo 1: juego era una sandía gorda, gorda.).</p> <p>A continuación, se realizará el juego de los globos, los</p> | <p>Los usuarios deberán prestar a las indicaciones de la facilitadora. Deberán participar activamente en el desarrollo de la actividad.</p> | <p>25 minutos</p> | <p>Humanos: Facilitadoras Participantes</p> <p>Materiales: espacio físico adecuado para el desarrollo de la jornada Ropa cómoda Globos Cuerdas Silbato</p> | | <p>Auto control</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Adaptación al cambio</p> |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|---|--|-------------------|---|--|--|
| | | <p>participantes se dividirán en 4 grupos, en el que cada miembro deberá atar con una cuerda un globo a su pierna, el grupo deberá cuidar que los demás equipos no exploten sus globos. El equipo con mayor número de globos sin explotar gana. Posteriormente la facilitadora reflexionara sobre la importancia de la utilización de juegos en personas adultas.</p> | | | | | |
| <p>“ La Danza de la Serpiente</p> | <p>Regenerar en los y las usuarias u ambiente de participación activa e integración</p> | <p>Las Facilitadoras darná las indicaciones de manera clara, enseñando la canción y modelado la estructura que se dese lograr</p> | <p>Se les pedirá a los y las usuarias formen una línea como trencito y luego se les darán las indicaciones</p> | <p>15 minutos</p> | <p>Humanos: Facilitadoras Participantes</p> | | <p>Trabajo en equipo Flexibilidad Adaptación al cambio</p> |

| | | | | | | | |
|---|--|---|---|-------------------|---|--|---|
| | | | ver anexo 2 | | | | |
| <p>¿Me das un abrazo?</p> <p>¡Y ahora a abrazarnos!</p> | <p>Comprender la importancia de la abrazoterapia en el bienestar físico y emocional.</p> | <p>La facilitadora explicará brevemente ¿Qué es la abrazoterapia? ¿Cuáles son los beneficios de los abrazos?</p> <p>A continuación la facilitadora realizara la actividad ¿me das un abrazo? se pedirá a los participantes que formen dos filas deberán quedar unos frente a otro, les explicara las reglas para abrazar de forma respetuosa. La facilitadora les enseñara los diversos tipos de abrazos. Posteriormente les motivará a realizar diversos ejercicios de abrazoterapia</p> | <p>Los usuarios de deberán prestar atención a las indicaciones de la facilitadora. Deberán formar dos filas y participara activamente durante las actividades.</p> <p>Ver anexo 3</p> | <p>30 minutos</p> | <p>Humanos: Facilitadoras Participantes</p> <p>Materiales: espacio físico adecuado para el desarrollo de la jornada Ropa cómoda</p> | | <p>Inteligencia emocional</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Adaptación</p> |

| | | | | | | | |
|----------------------------|--|---|---|------------|--|--|--|
| | | (ver anexo: ¿me das un abrazo?) Posteriormente la facilitadora realizará la actividad y ahora a abrazarnos! motivando a los participantes para que durante 3 minutos den la mayor cantidad de abrazos que puedan. Al finalizar las actividades se reflexionará sobre la importancia de los abrazos. | | | | | |
| Receso | 30 minutos | | | | | | |
| Actividad: yoga de la risa | Analizar la importancia de la risa terapia para el manejo efectivo del estrés. | La facilitadora explicará brevemente ¿Qué es la risa terapia? ¿Cuáles son los tipos de risa? ¿Cuáles son sus beneficios? Posteriormente se motivará a los participantes a | Los usuarios deberán prestar atención a las indicaciones de la facilitadora. Deberán participar activamente en cada uno | 45 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes Materiales: espacio físico adecuado para el desarrollo de la jornada Ropa cómoda | | Participación activa Flexibilidad |

| | | | | | | | |
|----------------------------|--|--|---|------------|---|--|----------------------|
| | | <p>realizar una serie de ejercicios de riso terapia denominados el yoga de la risa (ver anexo: yoga de la risa)</p> <p>Al finalizar la actividad se reflexionará sobre los beneficios de la risa.</p> | <p>de los ejercicios. Deberán de mantener una actitud positiva hacia las actividades. Ver anexo 4</p> | | | | |
| RECESO ALMUERZO | 1 HORA | | | | | | |
| Ejercicio en la oficina | <p>Brindar ejercicios prácticos para realizar durante las horas laborales.</p> | <p>La facilitadora iniciará indagando a los participantes ¿en la semana cuanto tiempo dedicas a realizar ejercicio físico?</p> <p>Se explicaran ejercicios prácticos que pueden realizar en su área de trabajo.</p> <p>Se explicará la</p> | <p>Los usuarios deberán prestar atención a las indicaciones d la facilitadora.</p> <p>Deberán tener una actitud positiva ante las actividades. Deberán practicar los ejercicios</p> | 20 minutos | <p>Humanos: Facilitadoras Participantes</p> <p>Materiales: espacio físico adecuado para el desarrollo de la jornada Ropa cómoda</p> | | Participación activa |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|------------|---|--|---|
| | | importancia del ejercicio físico como herramienta de bienestar físico y emocional. | presentados. | | | | |
| Relajación y visualización Actividad: Mi lugar seguro | Enfatizar en la importancia de la relajación para el manejo del estrés. | L facilitadora explicará brevemente la importancia de la relajación en la vida diaria. Se realizará la técnica mi lugar seguro mediante el uso de un audio con las indicaciones de la técnica. La facilitadora les dirá a los participantes que adopten una posición cómoda, que se relajen y utilicen su imaginación durante la técnica. | Los usuarios deberán prestar atención a las indicaciones de la facilitador, para lograr un estado de relajación. Ver anexo 5 en material audiovisual | 20 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes Materiales: espacio físico adecuado para el desarrollo de la jornada Ropa cómoda Audio "mi lugar seguro" | | Reflexión Inteligencia emocional |
| Botiquín emocional | Reforzar la autoestima de los participantes. | La facilitadora entregará un frasquito con unos papeles | Los participantes deberán prestar | 5 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes Materiales: | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|--|------------|--|--|-----------|
| | | dentro, y les dirá a los participantes "al igual que cuando nos sentimos enfermos y tomamos pastillas para sentirnos mejor, cuando nos sentimos afligidos o tristes es necesario que tengamos a la mano nuestras pastillas emocionales" | atención a las indicaciones de la facilitadora, además deberán de escribir sus frases positivas para sí mismos en las papelitos de colores. Ver muestra de anexo 6 dentro de sobre manila | | | | |
| Cierre y evaluación- preguntas dirigidas | Valorar los logros y aprendizaje obtenido durante la jornada. | La facilitadora realizará una breve reflexión de cierre sobre el trabajo en equipo. Se indagará a los participantes ¿Cómo se sintieron durante la jornada? ¿Le fueron de ayuda las actividades y las temáticas desarrolladas? | Los participantes deberán tener una participación activa ante las preguntas de las facilitadoras. | 25 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes | | Reflexión |

| | | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|------------|---|--|--|
| Entrega de diplomas | | Al finalizar la jornada se agradecerá por el espacio brindado, y se hará entregar del diploma a cada participante. | | 30 minutos | Humanos: Facilitadoras Participantes Materiales: Diplomas | | |
|---------------------|--|--|--|------------|---|--|--|

ANEXOS JORNADA # 5 HABILIDADES PARA LA VIDA

ANEXO 1

ERA UNA SANDÍA GORDA, GORDA

Canción

Era una sandía gorda, gorda, gorda

Que quería ser la más ancha del mundo

Y para el mundo conquistar boing, bongi,boing aprendió a saltar

Era una sandía gorda, gorda, gorda

Que quería ser la más ancha del mundo

Y para el mundo conquistar shuin, shuin shuin, aprendió a nadar; boin, boin, boin, aprendió a saltar

Era una sandía gorda, gorda, gorda

Que quería ser la más ancha del mundo

Y para el mundo conquistar flash, flash, flash aprendió a caminar, shuin, shuin shuin, aprendió a nadar; boin, boin, boin, aprendió a saltar

Era una sandía gorda, gorda, gorda

Que quería ser la más ancha del mundo

Y para el mundo conquistar la, la, la, aprendió a cantar; flash, flash, flash aprendió a caminar, shuin, shuin shuin, aprendio a nadar; boin, boin, boin, aprendió a sal

ANEXO 2

EL BAILE DE LA SERPIENTE

- 1- El grupo en círculo y quien facilita al centro empieza a cantar el estribillo mientras se desplaza con las piernas abiertas y señala a quienes se agregaran a la fila.
- 2- A medida que se va cantando las niñas y los niños se van agregando a la fila por la parte de atrás pero pasando por entre las piernas de quienes ya forman el cuerpo de la serpiente, a al vez van cantando e incluyendo a otras niñas y niños. La canción dice así: *“Este es baile de la serpiente que pasa por el monte en busca de su raaaabo y usted también y usted también ahora es parte de su raaaabo...”*
- 3- En cada “usted”, quien facilita y va a la cabeza, señala a alguien que debe atravesar el “túnel” e integrarse a la fila.)

ANEXO 3

ME DAS UN ABRAZO

Se iniciarán estableciendo las reglas para dar abrazos:

- ✓ Asegúrate de contar con permiso antes de dar el abrazo.
- ✓ No olvides el agradecimiento post-abrazo por el apoyo recibido.
- ✓ Asume la responsabilidad de expresar lo que necesitas y el modo en que desees recibirlo.
- ✓ Los abrazos que se comparten deben ser considerados, respetuosos y llenos de afecto.

Se colocan dos filas paralelas de personas, unos frente a otros, a una distancia mínima de 3 metros.

Se explicaran los diferentes tipos de abrazos y para qué es cada uno de ellos:



Abrazo de oso: este tipo de abrazo es para quienes comparten un sentimiento o una causa común, cualquiera que desee decir, sin palabras: ¡Eres estupendo/a ! O: “Cuenta conmigo para lo que sea”



Abraza con forma de "A": Ambos de pie, frente a frente, con los brazos alrededor de los hombros, el costado de la cabeza en mutuo contacto y el cuerpo inclinado hacia delante, sin contacto alguno por debajo de los hombros; generalmente se utiliza para decir "Hola" o "Adiós".



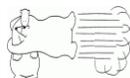
Abraza de mejilla: se utiliza para saludar a un amigo o pariente entrado en años que esté sentado. Compartir la alegría de un amigo en una ocasión feliz: bodas o graduaciones.



Abraza sándwich: Se trata de un abrazo para tres, confiere seguridad y transmite solidaridad; proporciona al miembro del medio una especial sensación de seguridad, muy beneficiosa si está viviendo un período difícil y necesita apoyo adicional



Abraza de costado: El abrazo de costado o lateral es magnífico para dar y recibir mientras dos caminan juntos. También es un abrazo alegre y juguetón



Abraza impetuoso: El abrazo impetuoso tiene el récord de brevedad. Un abrazante corre y echa los brazos al cuerpo del otro, le da un rápido apretón antes de soltarlo y sale a toda velocidad.

La facilitadora irá tirando de un dado en el que cada cara será un tipo diferentes de abrazo de los explicados. Cada persona se acerca al que tiene en frente y se lo entregan.

Gradualmente se van introduciendo nuevos abrazos con su correspondiente forma de abrazar, cada vez a un ritmo más rápido. Los miembros del grupo no deben equivocarse.

ANEXO 4

YOGA DE LA RISA

Introducción breve de la risa y la riso terapia.

Imaginemos que dejemos en casa al adulto con todas las responsabilidades y los problemas, y que ahorita solo esta nuestro niño interior

Regla: te des permiso de ser niño otra vez

A) Aplausos y calentamiento. Aplausos palma con palma, dedos con dedos, (así se empieza a estimular las terminales nerviosas y empezamos a crear la química de la alegría)

Aplauso ritmo de cha cha, (1,2,cha,cha; se repite dos veces); después se cambia por el mantra 1,2, jojo, jaja...

Nota: marca el final de cada ejercicio

B) Respiraciones profundas

Se realiza una respiración profunda de la siguiente manera: se inhala cuando se suben los brazos y se exhala cuando se baja (al tocarnos las puntas de los pies).

Se hace lo mismo pero después de soltar el aire, se dan palmadas en las piernas diciendo jojojaja y caminando en cualquier dirección riéndose con los demás (la risa puede ser forzada).

C) Actitud juguetona

Lonja: con los manos tocando los pies se suben lentamente hacia atrás diciendo looon y cuando se llegue hacia arriba jajajaja (tres repeticiones)

Cerveza de la risa: con una mano vamos a imaginar que tenemos una pichelada de cerveza y que en otra tenemos una jarra vacía, lo que vamos hacer es pasarla de jarra a jarra diciendo aaaaaaaaaa!! Y llevarla la jarra llena hasta la boca diciendo aaajajaja!!

Conozcamos nuestra risa: agarrados de la mano en círculo inicia la facilitadora riéndose a carcajadas, y se la paso a otro mediante un jalón de brazo para que haga lo mismo.

Primer ejercicio de la risa: se juntan las palmas de las manos como si se fuera a orar y se empieza a reír y caminar al mismo tiempo.

Se vuelve a respirar y se pasa al siguiente ejercicio.

D) Ejercicio de risa.

Ejercicio del problema: se les pide a los participantes que elijan un problema y que lo visualicen en las palmas de las manos como si estuvieran viendo un libro y que se rían de ese problema después sin hablar se muestra a los compañeros y deben caminar viendo los problemas de los demás y reírse.

Ejercicio del león: con la boca abierta y sacando la lengua lo más que se pueda deben reír con una forma más o menos fuerte, se debe ir caminando al mismo tiempo y cuando se encuentre con otra persona se harán estos gestos.

Ejercicio: llamada que nos preocupa nos reímos y damos vuelta

Ejercicio del robot: se forman parejas y se les indica que uno será un robot que al presionar ciertas partes del cuerpo se reirá estas deben ser partes que no incomoden a la personas después de un tiempo se cambian los roles.

Visualización.

Se les pide a los participantes que vuelvan a formar el círculo dejando un espacio adecuado para poder girar el brazo con el dedo índice extendido, la primera vez se hará con los ojos abiertos y deberán fijarse hasta qué punto han llegado, posterior a esto se volverá a girar pero esta vez con los ojos cerrados.

Se les preguntara que diferencia sintieron.

Después de unos minutos en los que se sienta invadido por la energía y la protección de todo lo que está arriba de ud, cambie la posición de sus brazos y llévelos hacia los lados, hacia abajo, hacia atrás y hacia el frente y repite en cada caso el proceso de imaginar y sentir los elementos o personas que se encuentran en cada posición, llenándose de esa energía y sintiendo como cada uno le produce sensaciones diferentes de seguridad, apoyo, paz, tranquilidad.

Una vez que haya colocado los brazos en todas las posiciones, respirando siempre de manera tranquila y profunda, imagine que, de todos los ángulos, surge la esfera de energía que le cubre completamente y le protege, quedando ud, al centro de la misma.

Disfrute por unos minutos la sensación de estar en un lugar seguro, protegido desde todos los lugares por el amor del universo y las personas que le acompañan o le han acompañado en la vida. Deje que su mente fluya y venga hacia ud los recuerdos de su propia experiencia de vida y de todo lo que ha hecho.

Cuando coloque sus manos al frente, visualice en una pantalla imaginaria su visión del futuro agradable y seguro que quiere lograr, las metas que desea alcanzar. Y, finalmente, repita mentalmente, como si estuvieras repitiendo un mantra “yo confío en mí”; “yo confío en mí y en mis capacidades”





**GUÍA DE ENTREVISTA DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE
FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO
(Dirigida a becarios del programa)**

Indicaciones: A continuación se le presentan una serie de preguntas, orientadas a explorar su opinión sobre el Programa de Formación de Capital Humano.

I. Identificación:

Fecha: _____

Nombre: _____ **Edad:** _____

Área de estudio: _____

Área en que esta destacado: _____

II. Desarrollo:

1. Cómo valora el Programa de Formación de Capital Humano que lleva acabo el Ministerio de Hacienda?

¿Por qué? _____

Aspectos a mejorar: _____

2 ¿Al salir del "Programa de Formación de Capital Humano" recomendaría que se integren a esta beca a jóvenes que cumplen con los requisitos establecidos?

¿Por qué? _____

3. En su opinión, ¿Cuáles son las fortalezas y deficiencias del programa?

Fortalezas: _____

Deficiencias: _____

4. ¿Considera que las competencias profesionales que está adquiriendo tanto en su formación académica así como en el "Programa de Formación de Capital Humano", le podrían facilitar su incorporación al entorno laboral?

Sí

No

Mencione de qué manera cree usted se le facilitaría:

5. ¿Considera usted que está desarrollando más o nuevas competencias profesionales en las prácticas que realiza en el Ministerio de Hacienda?

Sí

No

Mencione las principales competencias profesionales adquiridas:

6. ¿Cree que las competencias profesionales que ha venido adquiriendo desde que entró en el proceso de formación del programa se han fortalecido en el campo laboral?

Sí

No

¿De qué manera se han fortalecido?: _____

7. ¿Qué importancia considera usted que otorgan las empresas u organizaciones a la hora de realizar una contratación por las habilidades profesionales (inteligencia emocional, manejo del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)?

8. Describa cual ha sido su experiencia durante el proceso del Programa de Formación Capital Humano:

9. Comentario/ sugerencia sobre la realización de la entrevista o el programa en general.

No hay comentario

Comentario: _____



**GUÍA DE ENTREVISTA DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE
FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO
(Dirigida egresados del programa)**

Indicaciones: A continuación se le presentan una serie de preguntas, orientadas a explorar su opinión sobre el Programa de Formación de Capital Humano.

I. Identificación:

Fecha: _____

Nombre: _____ Edad: _____

Área de estudio: _____

Año en qué realizó la práctica: _____

Área en la que estuvo destacado: _____

II. Desarrollo:

1. Según su opinión ¿Cuál es el aporte del Programa de Formación de Capital Humano que lleva a cabo el Ministerio de Hacienda?

¿Por qué? _____

2 ¿Recomendaría el "Programa de Formación de Capital Humano" a jóvenes que cumplen con los requisitos establecidos para esta beca?

Sí

No

¿Por qué? _____

3. En su opinión, ¿Cuáles son las fortalezas y deficiencias del programa?

Fortalezas: _____

Deficiencias: _____

4. ¿Considera que las competencias profesionales que ha obtenido tanto en su formación académica así como en el "Programa de Formación de Capital Humano", le han facilitado su incorporación al entorno laboral?

Sí

No

Mencione de qué manera se le ha facilitado:

5. ¿Considera que desarrollo más o nuevas competencias profesionales durante las prácticas profesionales que realizó en el Ministerio de Hacienda?

Sí

No

Mencione las principales competencias profesionales adquiridas:

6 ¿Cree que las competencias adquiridas durante su proceso de formación en el programa se han fortalecido en el campo laboral?

Sí

No

¿De qué manera se han fortalecido?: _____

7 ¿Para cuántas empresas u organizaciones (incluida su propia empresa en caso de ser autónomo o empresario individual) ha trabajado desde que realizó su práctica en el programa de becas?

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | +8 |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Número de empresas | | | | | | | | | |

8. ¿Considera que ha logrado su desarrollo profesional?

Sí

No

Expliqué su respuesta: _____

9. ¿Qué importancia considera usted que otorgan las empresas u organizaciones a la hora de realizar una contratación por las habilidades profesionales (inteligencia emocional, manejo del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)?

10. ¿Donde trabaja actualmente?

11. ¿Tiene más de un trabajo actualmente?

Si ¿Cuantos? _____

No

12. Describa cual fue su experiencia durante el proceso del Programa de Formación Capital Humano:

13. Describa como es su experiencia ahora que se encuentra laborando?

14. Comentario/ sugerencia sobre la realización de la entrevista o el programa en general.

No hay comentario

Comentario: _____

**GUÍA DE ENTREVISTA DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE
FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO
(Dirigida a facilitadores del programa)**

Indicaciones: A continuación se le presenta una serie de preguntas, pertenecientes al instrumento, por favor analice detenidamente cada uno de los ítems y conteste de forma sincera.

I. Identificación

Fecha: _____

Nombre: _____

Área en la que labora: _____

II. Desarrollo

1. ¿Considera usted que el “Programa de Formación de Capital Humano” ayuda a mejorar la preparación de los estudiantes para la inserción al campo laboral?

SI___

NO___

¿Por qué?/Aspectos a mejorar: _____

2. ¿Qué métodos implementa para ejecutar el programa?

Charlas formativas

Exposición de temas

Facilitación del aprendizaje y participación activa de los practicantes

Todas las anteriores

3. En el proceso de formación ¿de qué manera se encargan de desarrollar o fortalecer en los participantes las competencias laborales que necesitan para incorporarse al mercado laboral?

- Prácticas en el área de especialización
- Exposición de temas y contenido
- Charlas formativas

4. ¿Qué competencias son desarrolladas en la formación profesional de los participantes?

5. ¿Considera que estas competencias otorgan mayor posibilidad a los participantes de incorporarse al mercado laboral?

Sí___

No___

¿Por qué?

6. ¿De qué manera logran los participantes su inserción al campo laboral, de acuerdo a lo que las empresas otorgan mayor importancia?

- Perfil Profesional basado en conocimiento especializado (habilidades y competencias)
- Perfil profesional basado en conocimiento meramente técnico
- Recomendaciones por familiares y amigos a autoridad de alto rango en la empresa.

7. Comentario/ sugerencia sobre la realización de la entrevista o el programa en general.

No hay comentario

Comentario:_____



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
Facultad de Ciencias y Humanidades
Departamento de Psicología

Guía de Observación

Institución: _____

Fecha: _____ **Hora inicio:** _____ **Hora Fin:** _____

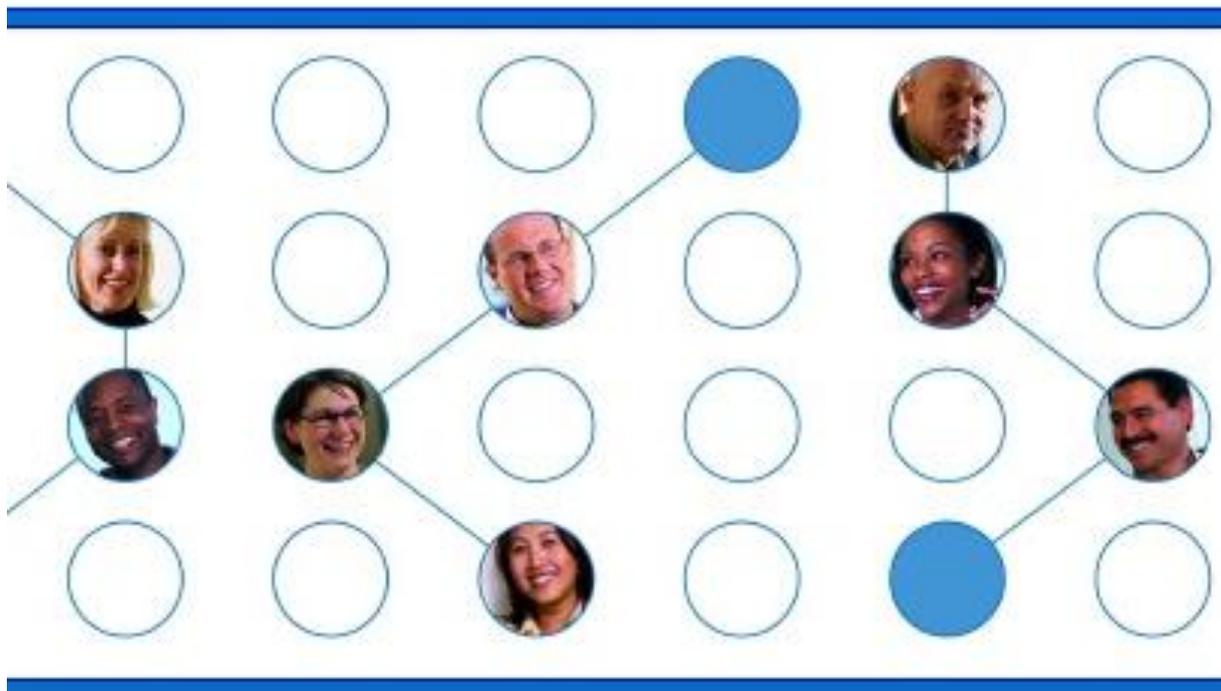
Nombre de observador: _____

Objetivo:

Registrar las observaciones realizadas a los sujetos donde se realizará la entrevista

| Apariencia Física | Estado Emocional | Lenguaje | Atención | Conducta Motora | Espacio físico |
|-------------------|------------------|----------|----------|-----------------|----------------|
| | | | | | |

TEST DISC



Respondent Name
18.07.2005

Este informe es proporcionado por:



Norquest Learning Solutions
www.norquestlearning.com
The Norquest Team
Doreen Blake
dblake@norquestlearning.com



Nombre:

Edad:

Escoja una palabra en MÁS y una palabra en MENOS en cada uno de los 28 grupos

| | + | - | | + | - | | + | - | | + | - |
|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|
| 1 Entusiasta Rápido Lógico Apacible | ■ | ■ | 8 Extrovertido/a Precavido/a Constante Impaciente | ■ | ■ | 15 Popular Reflexivo/a Tenaz Calmado/a | ■ | ■ | 22 Impulsivo/a Cuida los detalles Enérgico/a Tranquilo/a | ■ | ■ |
| 2 Cauteloso/a Decidido/a Receptivo/a Bondadoso/a | ★ | ★ | 9 Discreto/a Complaciente Encantador/a Insistente | ★ | ★ | 16 Analítico/a Audaz Leal Promotor/a | ★ | ★ | 23 Sociable Sistemático/a Vigoroso/a Tolerante | ■ | ■ |
| 3 Amigable Preciso/a Franco/a Tranquilo/a | ■ | ■ | 10 Valeroso/a Anima a los demás Pacífico Perfeccionista | Z | Z | 17 Sociable Paciente Autosuficiente Certo/a | ■ | ■ | 24 Cautivador/a Contento/a Exigente Apegado a las Normas | ■ | ■ |
| 4 Elocuente Controlado Tolerante Decisivo/a | ■ | ■ | 11 Reservado/a Atento/a Osado/a Alegre | ★ | ★ | 18 Adaptable Resuelto Prevenido Vivaz | ▲ | ▲ | 25 Le agrada discutir Metódico/a Comedido/a Desenvuelto/a | Z | Z |
| 5 Atrevido/a Conciencioso/a Comunicativo/a Moderado/a | Z | Z | 12 Estimulante Gentil Perceptivo/a Independiente | ■ | ■ | 19 Agresivo/a Impetuoso/a Amistoso/a Discerniente | Z | Z | 26 Jovial Preciso/a Directo/a Ecuánime | ■ | ■ |
| 6 Amenos/a Ingenioso/a Investigador/a Acepta riesgos | ▲ | ▲ | 13 Competitivo/a Considerado/a Alegre Sagaz | Z | Z | 20 De trato fácil Compasivo/a Cautos/a Habla directo | ■ | ■ | 27 Inquieto/a Amable Elocuente Cuidadoso/a | Z | Z |
| 7 Expresivo/a Cuidadoso/a Dominante Sensible | ■ | ■ | 14 Meticuloso/a Obediente Ideas firmes Alentador/a | ★ | ★ | 21 Evaluador/a Generoso/a Animado/a Persistente | ★ | ★ | 28 Prudente Pionero Espontáneo/a Colaborador | ★ | ★ |