

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



**MEMORIA FINAL PARA OPTAR AL PROCESO DE GRADO DE  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.**

**“FACTORES QUE DIFICULTAN LA INSERCIÓN AL ÁMBITO LABORAL DE  
LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR DE LA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ENTRE LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017.”**

Presentado por:	DUE
Chamagua Hernández, Sandra Graciela	CH13039
Orellana Lemus, María José	OL12004
Reyes Arias, Estefany Carolina	RA13062

**Docente Asesor:**  
Lic. Benjamín Moreno Landaverde.

**Coordinador general del proceso de grado:**  
Lic. Evaristo Morales.

Ciudad Universitaria Doctor Fabio Castillo Figueroa, Septiembre 2019.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR:**

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS

**VICERECTOR:**

DR. MANUEL DE JESUS JOYA

**VICERECTOR ADMINISTRATIVO:**

ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS

**SECRETARIO GENERAL:**

MAESTRO. CRISTOBAL RIOS

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**DECANO:**

LIC. JOSE VICENTE CUCHILLAS MELARA

**VICE DECANO:**

LIC. EDGAR NICOLAS AYALA

**SECRETARIO:**

LIC. RAFAEL ANTONIUO OCHOA GÓMEZ

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**JEFE DEL DEPARTAMENTO:**

LIC. WILBER ALFREDO HERNÁNDEZ

**COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO:**

LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

**DOCENTE ASESOR:**

LIC. BENJAMIN LANDAVERDE

## **AGRADECIMIENTOS.**

*Agradecemos a las personas e instituciones que hicieron posible la realización de este viaje y nos acompañaron en todas las experiencias vividas; y por habernos brindado todo su apoyo y confianza.*

*A la **Universidad de el Salvador**, por brindarnos la oportunidad de continuar nuestros estudios y los conocimientos y destrezas necesarios para convertirnos en profesionales, para tener así la posibilidad de alcanzar nuestras metas.*

*A los/as **Docentes del Departamento de Psicología**, por dar una formación de calidad y las herramientas necesarias para ser profesionales de éxito.*

*Al **Lic. Benjamín Landaverde**, asesor de tesis, por su apoyo y orientación durante este proceso, que nos ha permitido finalizar nuestros estudios.*

**Grupo de Tesis**

*A **Dios**, por haberme permitido cumplir mis sueños y haberme acompañado en este largo camino, nunca dejarme flaquear y darme la fortaleza y determinación para seguir adelante.*

*A **mi madre Ester Hernández y mi padre José Chamagua**, por apoyarme y haberme brindado mis estudios. Por los sacrificios y esfuerzos realizados, sin los cuales no habría alcanzado mis metas.*

*A **mis hermanos/as Carla, Mauro; Jesús, Silvia y Melvin** por apoyarme en mis decisiones y ayudarme en mis momentos de necesidad.*

*A **mi grupo de tesis Majo y Carito**, por acompañarme en este viaje, nunca darse por vencidas y todos los momentos maravillosos que pasamos juntas.*

**GRACIAS.**

***Sandra Graciela Chamagua Hernández.***

*A Dios, por brindarme la oportunidad y el privilegio de seguir con mis estudios, guiándome siempre en mi camino, por darme fortaleza y perseverancia durante todo este tiempo y así poder cumplir con una de mis metas de vida.*

*A mi madre **María Luz Orellana**, quien ha sido, es y seguirá siendo una persona incondicional para mí, que con mucho sacrificio, apoyo y cariño me ayudo en todo el trascurso de mi formación como profesional.*

*A mi tío **José Juan Rivera**, quien ha sido otro pilar fundamental para mí y quien admiro mucho por el gran apoyo que me ha brindado y que también me ha permitido llegar esta etapa tan importante de mi vida.*

*A mi padre **Carlos Alberto Rivera**, quien desde el principio me motivo e impulso a seguir preparándome académicamente y quien además siempre confió en mí.*

*A mi grupo de tesis **Carolina y Sandra**, por haber formado de parte de esta etapa tan importante.*

*De todo corazón, muchas gracias.*

**María José Orellana Lemus.**

*Muchas Gracias...*

*A mi creador; Dios, por permitirme vivir esta vida rodeada de las personas que aprecio  
y por guiarme a través del camino de la psicología.*

*A mis padres Elizabeth Martínez y Pedro Reyes, quienes siempre me han apoyado y  
motivado en mi formación académica, demostrándome que con esfuerzo, dedicación,  
amor y humildad todo sueño es posible.*

*A mis amigas/os, María José Orellana, Sandra Chamagua (Equipo de Tesis) y  
Christian Aguilar; quienes han sido piezas importantes en la realización de mi sueño de  
ser psicóloga, brindándome su apoyo y cariño.*

*A todos ellas y ellos muchas gracias.*

*Estefany Carolina Reyes Arias.*

## ÍNDICE.

	Pág.
Introducción .....	xii
Capítulo I: Planteamiento del problema.	
1.1 Descripción del problema .....	xiii
1.2 Enunciado .....	xiv
1.3 Delimitación del problema.....	xiv
1.4 Metas y Logros .....	xv
1.5 Justificación .....	xvii
1.6 Objetivos.....	xix
Capítulo II: Marco Teórico.	
2.1 Antecedentes históricos .....	20
2.2 Habilidades sociales.....	23
2.2.1 Característica de las habilidades sociales .....	24
2.2.2 Tipos de habilidades sociales.....	25
2.2.3 Conceptos básicos.....	26
2.3 Competencias profesionales .....	28
2.3.1 Formación de una competencia .....	29
2.3.2 Clasificación de competencias.....	31
2.3.3 Competencias profesionales de un Psicólogo/a .....	32
2.3.4 Relación de las habilidades sociales y competencias profesionales en la inserción laboral.....	34
2.4 Factores de las competencias y habilidades	

2.4.1 La personalidad.....	36
2.4.1.1 Componentes de la personalidad .....	36
2.4.1.2 Modelos de evaluación de la personalidad .....	37
2.4.1.3 Relación de la personalidad en la inserción laboral.....	40
2.4.2 Motivación .....	40
2.4.2.1 Principales enfoques teóricos.....	41
2.4.2.2 Satisfacción .....	45
2.4.2.3 Teorías sobre la satisfacción .....	45
2.4.2.4 Relación de la motivación y satisfacción en la inserción laboral .....	47
2.4.3 Autoestima .....	48
2.4.3.1 Diferencias entre Autoestima Adecuada e Inadecuada.....	48
2.4.3.2 Componentes de la autoestima .....	49
2.4.3.3 Relación de la autoestima en la inserción laboral.....	50
2.4.4 Inteligencia Emocional .....	50
2.4.4.1 Inteligencia Emocional dentro de una Organización.....	51
Capítulo III: Metodología	
3.1 Tipo de estudio.....	53
3.2 Tipo de investigación.....	53
3.3 Población .....	53
3.4 Muestra .....	53
3.5 Método, técnicas e instrumentos.....	53
3.6 Recursos.....	55

3.7 Procedimiento .....	56
3.7 Cronograma .....	57
Capítulo IV. Análisis e interpretación de resultados.	
4.1 Tabulación de datos .....	59
4.2 Interpretación de resultados .....	78
4.3 Diagnóstico .....	82
4.4 Perfil profesional de psicología .....	83
Capítulo V Conclusiones y recomendaciones.	
5.1 Conclusiones .....	84
5.2 Recomendaciones .....	85
Referencias Bibliográficas.....	88
Anexos .....	92

## **Introducción.**

El siguiente trabajo comprende los factores que dificultan la inserción laboral de los graduados de la carrera de psicología al ámbito profesional.

El primer capítulo está conformado por una descripción general del problema, la importancia del porque se escogió dicho tema para abordar, los objetivos que se buscan cumplir a lo largo de la investigación y delimitación del mismo.

Posteriormente se encontrarán los antecedentes históricos relevantes de la Universidad de El Salvador, específicamente aquellos relacionados al departamento de psicología, y un compendio de conceptos, teorías e información relacionada a las habilidades sociales, las competencias profesionales y factores que intervienen en la inserción laboral.

A demás, en el capítulo tres, se abordará la metodología a emplear en el proceso de investigación, una breve descripción de la población muestra, los recursos a utilizar, el procedimiento a seguir y el cronograma de actividades.

Al finalizar se mostrarán las referencias bibliográficas a utilizar, para validar los conceptos y teorías usadas dentro del marco teórico, así como la información empleada.

## **Capítulo I: Planteamiento del problema.**

### **1.1 Descripción del problema.**

Cada año la Universidad de El Salvador despliega a nuevos profesionales de Psicología, aumentando así el número de Psicólogos de las diferentes especialidades en El Salvador, sin embargo, debido a la difícil situación económica por la cual atraviesa nuestro país, la falta de empleos y la saturación de profesionales de Psicología de las universidades privadas, se ha vuelto difícil para los nuevos Psicólogos de la Universidad de El Salvador posicionarse en un puesto de trabajo de forma rápida.

No obstante, no sólo el incremento de profesionales de Psicología de las diferentes universidades del país; ha impedido, a que muchos psicólogos no puedan posicionarse dentro de una escuela, ONG, empresa, etc., sino más bien existen factores que necesitan potenciarse en los profesionales para desempeñarse de forma adecuada dentro de un determinado puesto de trabajo, dichos factores son las habilidades sociales y las competencias profesionales, ya que las primeras son de mucha importancia al momento de entablar relaciones interpersonales con las personas que nos rodean, mientras que las segundas se ponen en juego en el contexto laboral en el cual nos desempeñamos.

Así también existen factores que permiten que las habilidades y competencias profesionales puedan potenciarse, dichos factores son: la personalidad, motivación, inteligencia emocional, y autoestima, ya que un manejo adecuado de dichos factores permite al profesional de Psicología demuestre con toda confianza cuáles son sus habilidades, destrezas y conocimientos y a la vez pueda potenciar las habilidades y competencias que aún no ha podido fortalecer.

En la actualidad muchos Psicólogos de la Universidad de El Salvador presentan

problemas en la identificación de las habilidades sociales y competencias profesionales que deben reforzar para facilitar su inserción en la vida laboral, de no ser así muchos ellos no lograrán ejercer su profesión.

## **1.2 Enunciado.**

¿Existen factores que dificultan o facilitan la inserción al ámbito laboral en los graduados de la carrera de psicología entre los años 2015, 2016 y 2017 de la Universidad de El Salvador?

## **1.3 Delimitación del problema.**

**Social:** Hombres y mujeres graduados de la Universidad de El Salvador de la carrera Licenciatura en Psicología entre los años 2015, 2016 y 2017; entre los 23 y 45 años, que laboren o no actualmente dentro del campo de la psicología.

**Temporal:** Desde el 15 de febrero al 15 de agosto del 2019

**Espacial:** Los sujetos deberán vivir dentro de El Salvador.

## **1.4 Metas y logros.**

### **1.4.1 Metas.**

- Identificar en un 95% los factores que dificultan la inserción de los graduados de carrera de Psicología de la Universidad de El Salvador.
- Estudiar en un 90% los factores que influyen en desarrollo de las habilidades y competencias profesionales.
- Diseñar en un 90% una propuesta de perfil de competencias profesionales que faciliten la inserción laboral de los profesionales de Psicología.
- Identificar en un 90% los efectos tanto negativos de los profesionales de Psicología al no obtener un empleo.

### **1.4.2 Logros.**

- Se logró identificar en un 100% los factores que dificultan la inserción laboral en los graduados de Psicología de los años 2015, 2016 y 2017.
- Se estudió en un 90%, los factores que influyen en el desarrollo de las habilidades y competencias profesionales de los graduados de Psicología de los años 2015, 2016 y 2017.
- Se logró diseñar en un 100% la propuesta del perfil de competencias profesionales que facilitan al profesional de psicología insertarse al ámbito laboral.
- Se identificó en un 80% los efectos negativos de los profesionales de psicología al no obtener un empleo.

## **1.5 Justificación.**

En El Salvador, la psicología surge como necesidad para mejorar el desempeño educativo, como una asignatura psicopedagógica. Fue entre los años de 1934 y 1935 que surge el primer Gabinete de Psicopedagogía, dando apertura a la aplicación de la psicología en la escolaridad del país. Se contrató personal extranjero para que participara en el programa de desarrollo psicopedagógico, quienes auxiliaron en la capacitación de maestros para la aplicación de pruebas psicológicas; que a su vez capacitaron a otros profesionales de la Universidad de El Salvador. No obstante, debido a la situación política de El Salvador y la vulnerabilidad de la universidad, fue muy difícil la introducción de la ciencia de la psicología.

Al principio existió mucha polémica y fue causa de debate, dado que se consideraba a la psicología parte de la pedagogía; fue hasta el 16 de abril de 1956 que la Universidad de El Salvador dio apertura al primer Departamento de Psicología, el cual trajo consigo el inicio de la psicología como carrera profesional; pero fue hasta el año 1966 que se graduó la primera generación de Psicólogos de la Universidad, no obstante por iniciativa del Licenciado Erick Cabrera, en aquel entonces jefe del Departamento de Psicología, que la carrera se dividió en especialidades como psicología clínica, laboral, escolar, etc.

A principios de los 70, los primeros psicólogos lograron insertarse con mayor facilidad en el ámbito laboral en las empresas privadas, como respuesta a la falta de personal especializado y calificado en el área de selección y reclutamiento de personal, entre otras funciones. Conforme han pasado los años el número de profesionales graduados de psicología, ha aumentado exponencialmente, por lo que se ha vuelto más difícil la inserción laboral; debido a la carencia de determinadas habilidades sociales; que se

consideran como el conjunto de conductas que permiten interactuar y relacionarse con los demás de manera efectiva y satisfactoria; y las competencias profesionales, definidas como la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesaria para lograr los objetivos que tal habilidad supone.

Es por ello que el equipo investigador considera importante dar a conocer la influencia de las habilidades sociales y competencias profesionales que dificultan la inserción laboral; debido a la relevancia que el área posee en la actualidad. Además de establecer los factores más relevantes que facilitan la inserción laboral y concientizar a los graduados de psicología sobre las aptitudes necesarias.

Por lo tanto, surge la necesidad de diseñar un perfil que dé a conocer las competencias y habilidades sociales que podrían facilitar la inserción laboral. Junto con una propuesta de manual que contribuya en dicho proceso, (la inserción laboral).

## **1.6 Objetivos.**

### **1.6.1 Objetivo General:**

- Investigar los factores que dificultan la inserción laboral en los graduados de la Universidad de El Salvador en la carrera de Licenciatura de Psicología entre los años 2015, 2016 y 2017, para elaborar un perfil de factores que permita facilitar la inserción laboral.

### **1.6.2 Objetivos Específicos:**

- Diseñar instrumentos que permitan recolectar información para la investigación.
- Reconocer la importancia de las habilidades sociales para la fácil integración al entorno laboral del profesional de psicología.
- Determinar la importancia de las competencias profesionales para la fácil integración al entorno laboral del profesional de psicología.
- Diseñar un perfil de competencias profesionales que se requieren para insertarse exitosamente al ámbito laboral del profesional de psicología.

## Capítulo II: Marco teórico

### 2.1 Antecedentes Históricos.

En El Salvador, la psicología se introdujo en el año de 1928, cuando son traídos psicólogos del extranjero para capacitar a maestros en la escuela Normal Superior y sacerdotes, que buscaban un mejor aprendizaje en referencia al comportamiento humano.

La introducción de dichos psicólogos genero la oportunidad para que diferentes empresas contrataran sus servicios en el área de evaluación y selección de personal; que con anterioridad era realizado por psicólogos en el extranjero, solo para puestos gerenciales. No obstante, estos eran incapaces de dar abasto a la demanda que surge, por lo que debido a la necesidad de personal calificado en el área de evaluación y selección de personal para diferentes puestos de trabajo, así como de la aplicación de test y pruebas psicológicas, surge una gran demanda de personal idóneo en esta área profesional.

Fue por ello que, en 1956, el Lic. Alberto Walter Stahel presento ante el decano de la facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, Lic. Alejandro Dagoberto Marroquín, la iniciativa que dio paso a la creación de la Escuela de Psicología, cuyo establecimiento fue aprobado el 16 de abril de 1956, por la junta directiva de la Facultad de Ciencias y Humanidades, de dicha universidad.

Al inicio el plan de estudio de la carrera comprendía tres años, los cuales calificaban a los estudiantes para obtener el grado de Psicometría, que era seguido por dos años que permitían a los estudiantes optar por especializarse en psicólogo consultor, escolar o

industrial.

Es en 1958 cuando la Escuela de Psicología fue trasformada en Departamento, con un nuevo Plan de Estudio el cual se implementó a partir de 1959, el cual contemplaba cinco años de estudio y un año de Servicio Social. La primera generación se gradúa en 1966, conformada por 15 alumnos.

En los años 60 y 70's la Universidad de El Salvador jugaba un papel importante en el proceso de desarrollo de la sociedad salvadoreña sobre los ámbitos educativo, social, económico y político. La Universidad inspiraba a los alumnos, con ideales que promulgaban la erradicación del autoritarismo, corrupción, pobreza y opresión social que reprimía la libertad del pueblo bajo la amenaza de muerte, ejercida por gobiernos militares de aquella época.

Lo que género, debido a la coyuntura política y social, que el Coronel Arturo Molina, el 19 de julio de 1972, a través del decreto legislativo número 41, se autorizara al Órgano Ejecutivo para intervenir en la Universidad a través del uso de la fuerza militar, utilizando tanquetas y artillería pesada; se quemaron muchas bibliotecas; se arrestaron aproximadamente ochocientas personas; además, quince personas más, junto al rector de la Universidad, Rafael Menjívar y el decano de Ciencias y Humanidades, Fabio Castillo, fueron encarcelados y enviados a un exilio forzado en Nicaragua. La Universidad permaneció cerrada por dos años, mientras Molina trataba de eliminar a los intelectuales detrás de la oposición y el centro de la agitación estudiantil.

A demás entre 1986-1991, debido al conflicto armado y dificultades internas de la universidad, algunos de los docentes titulares se vieron en la necesidad de abandonar el país, mientras que otros se fueron a otras universidades, situación que se comenzó a dar

desde 1970-1980, quedando al frente de la carrera los instructores. Dado que algunos no estaban graduados, por diversas razones, se promovió un seminario de graduación para que obtuvieran su grado académico.

En 1992 después de los acuerdos de paz, debido a la preocupación de las autoridades por la cantidad de egresados sin graduarse antes de esta fecha, se emitió un acuerdo mediante el cual, para graduarse, se abolió el requisito de la tesis.

El 13 de enero de 2001, debido a los daños generados a la infraestructura por el terremoto, la Universidad de El Salvador tuvo que cerrar sus puertas dado que no era seguro para los estudiantes asistir a clases.

Actualmente debido a la gran cantidad de profesionales y la disminución de la demanda profesional, muchos psicólogos tienen grandes dificultades para insertarse laboralmente dentro de los diferentes campos de la psicología. Entre ellos la psicología laboral, que permite una mejor comprensión del comportamiento humano en el trabajo.

En El Salvador, la introducción de la psicología a las empresas, generó respuestas a muchas necesidades dentro de las organizaciones, a las que antes no se les daba importancia o ni siquiera eran percibidas como tales. Y soluciones a problemáticas como lo son la rotación elevada de personal, ambiente laboral inadecuado, negociaciones interempresariales, entre otros.

Los psicólogos que se fueron introduciendo a las diferentes empresas, generaron cambios, que las empresas percibieron como positivos y beneficiosos, lo que en consecuencia propició la ampliación de sus funciones dentro de las organizaciones, no solo limitándose al reclutamiento y selección de personal, sino que además el manejo de

esté.

Pero, ¿qué es psicología?, etimológicamente la palabra está conformada por los vocablos griegos *psykhé* (alma, mente, espíritu) y *logos* (ciencia o tratado). Por lo que el concepto literalmente sería ciencia del espíritu y la mente. No obstante, con el tiempo pasaron los años el concepto se ha ido estructurando hasta llegar a ser más completo.

Según la OMS, la psicología se define como: “El estudio científico de la conducta y de los procesos mentales, y comprende tanto la obtención de conocimientos que permitan conocer las bases del funcionamiento de ambos, como su aplicación y su utilización en la solución de problemas prácticos o concretos”.

Si se aplica esta definición al área laboral podríamos decir que los psicólogos estudian los comportamientos, conductas y experiencias de los procesos psicológicos y sociales que han de inferirse a partir de las conductas observables de los individuos dentro de una organización. Lo que les permite tomar las decisiones más adecuadas, según las diferentes situaciones, de manera precisa y confiable, a los profesionales de la psicología.

Luego de conocer la historia de la Universidad de El Salvador, de la Psicología en El Salvador y de la Psicología como ciencia, centraremos nuestro estudio en uno de los principales factores que facilitan la inserción laboral, conociendo como se definen dicho factor.

## **2.2 Habilidades sociales.**

Las habilidades sociales se definen como: “Conductas observables y hábitos aprendidos; son una serie de pensamientos y emociones que favorecen el incremento de las

relaciones interpersonales, basándose en sus propios intereses sin dejar de lado los pensamientos, sentimientos y derechos de los demás, lo que permite encontrar soluciones eficaces a ambas partes cuando estas entran en conflicto” (Roca, 2014).

Es importante recalcar que el desarrollo de las habilidades sociales está determinado por el contexto en el que se encuentra el sujeto, además de factores como la educación, edad, valores, moral, etc., que este posee.

Las habilidades sociales son de mucha utilidad al momento de sostener relaciones interpersonales con las personas que nos rodean, sin embargo debemos de conocer que las caracterizan.

### **2.2.1 Características de las habilidades sociales.**

Las habilidades sociales comparten características entre ellas, las cuales les brindan cierto nivel de relevancia:

1. Son conductas y repertorios de conductas aprendidas, a través del aprendizaje; por lo que se pueden cambiar y mejorar.
2. Son recíprocas y dependientes de la conducta de las demás personas; es decir, están determinadas por el contexto en el que se desenvuelven.
3. Están compuesto por manifestaciones verbales y no verbales; por lo que la persona, piensa, siente o dice.
4. Aumentan el refuerzo social y la satisfacción mutua, está relacionada con las relaciones interpersonales.
5. Tienen presente metas, son desarrolladas con un fin.

6. Son específicas a las situaciones, la respuesta a determinada situación dependerá de la situación que se esté desarrollando o contexto en el que la persona se encuentre.

Posterior a estudiar las características de las habilidades sociales, debemos de conocer como estas se dividen, para tener una visión más clara en el papel que juegan en la inserción laboral.

### **2.2.2 Tipos de habilidades sociales.**

Las habilidades sociales se encuentran divididas de diferentes formas, según la corriente o autor que las defina.

González, (2013) clasifica las habilidades sociales en 3 áreas, según el tipo de destrezas:

- ✓ Cognitivas: Son todas aquellas relacionadas a los aspectos psicológicos, o procesos mentales de las personas. Entre estas se encuentran: la capacidad para resolver problemas, autorregulación, etc.
- ✓ Emocionales: Son aquellas en las que están involucradas los procesos o estados anímicos de uno mismo y los demás, la cual está relacionada con la empatía, control del temperamento etc.
- ✓ Instrumentales: Son aquellas relacionadas a la conducta y comportamiento tanto verbales y no verbales, como lo son: el tono de voz, los gestos, mantenimiento de conversaciones etc. su vez cada tipo de habilidades sociales contiene elementos, todos en función a su categoría, entres estos elementos se encuentran:

### **2.2.3 Conceptos básicos.**

#### **Habilidades cognitivas:**

- **Asertividad:** Es una habilidad que se trabaja desde el interior de la persona incluye la habilidad para ser claros, francos y directos diciendo lo que se quiere decir, sin herir los sentimientos de los demás, ni menospreciar la valía de los otros.
- **Autoconfianza:** Es el convencimiento de las propias habilidades, destrezas y conocimientos, para lograr un objetivo, realizar con éxito una tarea, o elegir el enfoque adecuado para realizar un trabajo o resolver dificultades en la vida cotidiana.
- **Apertura mental:** Es tener una mente libre de prejuicios y de estereotipos; permite relacionarse con distintas personas y adaptarse a nuevas ideas con mayor facilidad en distintos entornos.
- **Persuasión:** Proceso mediante el cual se emplean mensajes a los cuales se dota de argumentos que los apoyen, con el propósito de cambiar la actitud de una persona, provocando que haga, crea u opine cosas que originalmente no haría, crearía u opinaría.
- **Negociación:** Es el proceso cíclico que implica el intercambio de información entre las partes, su evaluación y los resultantes ajustes de expectativas y preferencias.

#### **Habilidades Emocionales:**

- **Control emocional:** Es la habilidad para experimentar, controlar y expresar

emociones, de forma adecuada, tanto positivas como negativas de forma moderada y flexible.

- Empatía: Es la capacidad para ponerse en el lugar del otro y saber lo que siente y lo que puede estar pensando; por tanto, es necesaria para poder mantener relaciones interpersonales con otros individuos y para saber cómo comportarse ante los demás. La empatía, además, es la clave para adaptarse a determinadas situaciones.

### **Habilidades Instrumentales:**

- Locución: Capacidad que posee una persona para expresar y articular de manera adecuada y comprensible ideas y conceptos.
- Expresión verbal: Tipo de comunicación relacionada con la palabra hablada, los signos orales y fonológicos que indican la tonalidad del uso de la voz; forma de expresar inquietudes o necesidades, la manera en que abordamos a los demás.
- Expresión no verbal: Es un tipo de lenguaje corporal que los seres humanos utilizan para transmitir mensajes en la mayoría de los casos en forma inconsciente; dado que la información no se transmite solo a través de palabras, sino además por medio de los movimientos corporales como la postura, mirada, la forma de sentarse o incluso caminar, entre otras.
- Escucha activa: Consiste en ser plenamente consciente de las emociones y del lenguaje no verbal que la otra persona intenta comunicar. No es solamente prestar atención a las palabras sino identificar e interpretar la información que se transmite el interlocutor.

- **Credibilidad:** Es ser coherente con lo dice y se hace para ganar confianza de los demás y, además, persuadir a otros.
- **Cortesía:** Es comportarse con respeto y educada con los demás, permitiendo relacionarse con otros sin conflictos.

Antes de culminar con las habilidades sociales es de mucha importancia estudiar otro de los factores que se encuentra inmerso en el proceso de la selección de los candidatos más idóneos, dicho factores son las competencias profesionales, dichas competencias juegan un papel imprescindible al momento de lograr insertarse a la vida laboral, dicho factor se desarrolla en la dinámica de las relaciones laborales, tanto de manera individual, como empleado; ejerciendo sus funciones de acuerdo al puesto asignado, así como también se ve con gran notoriedad dentro de los equipos de trabajo en las compañías.

### **2.3 Competencias Profesionales.**

Existen diversas definiciones de lo que significa una competencia tales como: la de Chomsky (2007) a partir de las teorías del lenguaje, instaura el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación.

Por otro lado es definida como: “La educación basada en competencias se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a utilizar con pericia las habilidades señaladas por el mundo laboral”. (Holland, 1966)

Ortiz (2003) en su trabajo “Competencias y valores profesionales”, señala que las

competencias pueden ser definidas como:

Aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de una profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado.

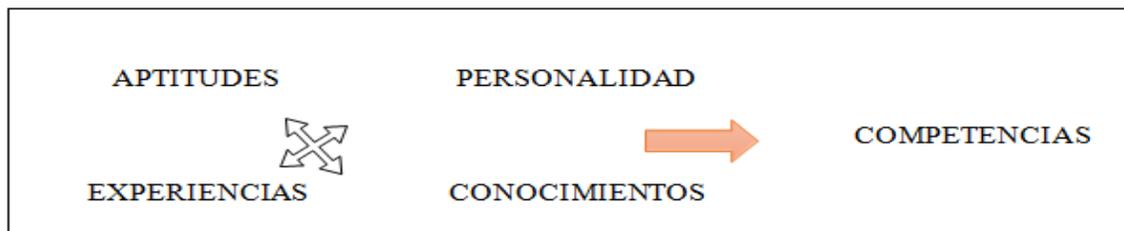
Por lo tanto se definen como la puesta en práctica e integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y de conocimientos adquiridos; para cumplir adecuadamente una misión compleja relacionada a un determinado puesto de trabajo.

Cabe mencionar que es importante aparte de conocer el concepto, también tomar en cuenta como una competencia se desarrolla como tal, a partir de determinados factores que permiten que se establezcan en cada persona y se logre llevar a la práctica en ámbito laboral.

### **2.3.1 Formación de una competencia.**

La formación de una competencia es un proceso que se desarrolla en todos los seres humanos en dónde; se inician con las aptitudes que se van formando de manera diferente para cada individuo. Al desarrollarse estas aptitudes, dan paso a lo que se conviertan en habilidades y, cuando estas son constantes y diarias, se transforma en un hábito que luego, al establecerse mecánicamente se transforma en un estereotipo o conducta dinámica, que van formando a su vez la personalidad; pero todo ello está basado en las experiencias que cada persona vivencia que le permite adquirir conocimientos hasta que se convierte en una competencia como tal. Por lo tanto, dicho de otra forma las

competencias requieren una combinación de variables diferenciales básicas como lo son las aptitudes y rasgos de personalidad. Conjuntamente a los conocimientos adquiridos para realizar las tareas y ambas facilitan además la adquisición de competencias, la cual se produce dentro del individuo un cierto perfil psicológico que gana experiencias a partir de la ejecución de las funciones o tareas asignadas como por ejemplo en un puesto de trabajo.



Concepción básica de las competencias

Es imprescindible detallar los elementos claves que la componen, para poner en marcha dichas competencias, las cuales son las siguientes:

- **Saber:** Conjunto de conocimientos relacionados con comportamientos básicos de la competencia como puede ser de naturaleza técnica, orientados a la realización de tareas y de carácter social o a las relaciones.
- **Saber hacer:** Es el conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen ya sea técnicas, cognitivas o sociales y además involucran a las destrezas.
- **Saber estar:** Conjunto de actitudes sobre las principales características de las tareas y el entorno organizacional. Además se involucran los valores y creencias laborales.
- **Querer hacer:** Se refiere al conjunto de aspectos motivacionales tanto internos

como externos de la persona que se relaciona con el rendimiento en las tareas contenidas en la competencia.

- **Poder hacer:** Se define porque se incluye factores personales como las actitudes capacidad personal, aptitudes y rasgos personales a su como el grado de favorabilidad del medio organizacional que abarca tanto los medios, condiciones y recursos disponibles.

Al describir los cinco elementos que compone la puesta en práctica de una competencia es necesario conocer que existe una clasificación que se dividen en tres grupos: competencias básicas, genéricas y funcionales, las cuales se detallan a continuación:

### **2.3.2 Clasificación de competencias.**

- 1. Competencias básicas:** Que se definen como aquellas que facilitan las tareas específicas concretas como:
  - ✓ **Competencias cognitivas:** Está orientada a fomentar la capacidad de autodirección del aprendizaje; es decir, las diferentes estrategias y habilidades de procesamiento de la información.
  - ✓ **Competencias emocionales:** Se refiere al papel de las emociones y la actividad psicofisiológico en el comportamiento laboral.
  - ✓ **Competencia social:** Que abarca los comportamientos laborales que son accesibles a los demás y habilidades sociales necesarias para la interacción, estilo interpersonal, asertividad, capacidad para empatizar y afrontamiento de situaciones conflictivas.

2. **Competencias genéricas:** O denominadas también como competencias de empresa u organizaciones, que se definen como la combinación de varios elementos como competencias individuales, los factores empresariales y características organizacionales no tangibles como misión, visión, cultura, valores, etc. Es decir, que son competencias globales no se refieren a tareas específicas sino a las desarrolladas en conjunto por ellos.
3. **Competencias funcionales:** Se refieren a unidades funcionales de la organización donde se establecen competencias técnicas que permiten que cada unidad funcional logre sus objetivos a partir de su misión como estrategia organizacional.

La clasificación de las competencias antes mencionadas permite que las personas logren desempeñarse eficientemente en los puestos de trabajo, pero que en ocasiones no se poseen o no se han logrado desarrollar en su totalidad por lo que es imprescindible reforzarlas y aún más en el área de la psicología; ya que existen algunas competencias que todo profesional de la salud mental debe de poseer, tanto para cuando está dentro del puesto de trabajo como para poder insertarse laboralmente. Es por ello que continuación se presentan las más importantes y necesarias.

### **2.3.3 Competencias Profesionales que debe de poseer un Psicólogo/a:**

Dentro de la carrera de psicología, existe un perfil de competencias que permite al profesional desempeñarse adecuadamente; ya que el psicólogo es un profesional generalista de formación científica, cuyas competencias indispensables son la evaluación, el diagnóstico y la intervención de procesos que involucran a personas,

grupos y organizaciones. Además dichas competencias facilita la inserción laboral de los profesionales de Psicología, aparte de los conocimientos sobre el área de estudio y profesión, las cuales son las siguientes:

- **Capacidad de abstracción, análisis y síntesis:** Consiste en conocer más profundamente las realidades con las que se enfrentan, simplificar su descripción, descubrir relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de otros que ya se poseen.
- **Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas:** Es la capacidad de reconocer, describir y analizar los elementos constitutivos de un problema para lograr así dar estrategias que permitan obtener de una forma razonada, una adecuada solución.
- **Capacidad de trabajo en equipo:** Se define como la capacidad de participar activamente en la ejecución de una meta común, en colectivo, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo, complementados así las competencias y e información con restos del equipo con responsabilidad y compromiso.
- **Capacidad de adaptación a nuevas situaciones:** Se considera como la capacidad de asumir nuevos cambios sin que se altere el alcance de los objetivos que se han propuesto con antelación, lo cual se relaciona con concebir como válidas perspectivas y situaciones diferentes a las que se está acostumbrado.
- **Capacidad de comunicación oral y escrita:** Consiste en la capacidad de transmitir conocimientos y expresar ideas y argumentos de forma clara, rigurosa y convincente tanto de forma verbal como escrita, tomando en cuenta los recursos gráficos y medios necesarios acordes a la situación y audiencia.

- **Capacidad creativa e innovadora:** Es la capacidad de crear e idear algo nuevo que permita producir, asimilar y explotar con éxito una novedad de manera que aporte soluciones a las necesidades de las personas y sociedad en general.
- **Capacidad de inteligencia emocional:** Se define como la capacidad de reconocer conscientemente los propios sentimientos, estados de ánimo, manejar o gestionar las emociones de una forma adecuada que permita mantener buenas relaciones interpersonales a través de la empatía, comunicación y asertividad.
- **Capacidad para la toma de decisiones:** Es una capacidad netamente humana, que se deriva del poder de la razón y de la voluntad que permite además analizar, organizar y planificar en busca de un propósito específico, donde se debe de elegir entre diferentes opciones aquella que según el propio criterio es la más adecuada o acertada ante determinadas situaciones o contextos.

Es por ello que desarrollar tanto las habilidades sociales como las competencias profesionales es indispensables para lograr insertarse y desempeñarse laboralmente a cualquier tipo de trabajo o empresa, sin ellas es más difícil poder ejercer la profesión como tal, pues están son una parte clave por el cual muchos psicólogos/as no encuentran empleo. Y que a continuación se detallan a mayor profundidad dicha relación y problemática actual.

#### **2.3.4 Relación de las habilidades sociales y competencias profesionales en la inserción laboral.**

En la actualidad es difícil insertarse laboralmente el campo de la psicología, debido a la gran cantidad de profesionales que existen en el mercado; por lo que, estos se ven en la

necesidad de reforzar aquellas habilidades y competencias que son indispensables para desempeñarse adecuadamente dentro de un puesto de trabajo.

Hoy en día, las diferentes empresas, ONG, asociaciones, etc., demandan un perfil que debe de reflejar ciertos criterios como lo son las habilidades sociales y competencias profesionales; las primeras incluyen componentes que se ponen en juego la dinámica de interacción con las demás personas como: la escucha activa, locución, empatía, control emocional, lenguaje verbal y no verbal, persuasión, cortesía, asertividad, credibilidad, negociación, autoconfianza y apertura mental. Mientras la segunda, incluye elementos que se ponen en práctica durante el desarrollo de las funciones labores como: capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad de expresión oral y escrita, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, capacidad de toma de decisiones, capacidad de resolución de problemas, capacidad de adaptación a nuevas situaciones y capacidad creativa e innovadora.

Sin embargo, muchos de los egresados de la carrera de psicología de la Universidad de El Salvador, no consideran importante reforzar las habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades anteriormente mencionados, dando lugar a que al optar a un determinado puesto de trabajo no cumplan con los criterios solicitados por el posible empleador, por lo que profesionales que si han logrado potenciar estas habilidades y competencias puedan, con mayor facilidad, insertarse laboralmente.

Sin embargo, no solo deben de considerar a las habilidades sociales y las competencias profesionales como los principales componentes que juegan un papel importante en la inserción laboral, ya que existen factores que facilitan o dificultan el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y competencias y que inciden en gran medida a que

una persona pueda demostrar cuál será su rendimiento en un determinado puesto de trabajo, permitiendo conocer al entrevistador si el candidato es apto o no para el puesto de trabajo.

Por otro lado, también es importante tomar en cuenta el papel que juegan determinados factores que contribuyen en el desarrollo de las competencias y habilidades.

## **2.4 Factores que facilitan o dificultan a que se desarrollen las competencias y habilidades**

### **2.4.1 La personalidad**

Se define a la Personalidad como el conjunto de rasgos cognitivos y conductuales que determinan las igualdades y diferencias en el comportamiento, pensamiento y sentimientos de los individuos, siendo dichos rasgos estables en el tiempo independientemente del entorno social o la herencia. La personalidad es un elemento complejo, el cual se divide de 4 componentes.

#### **2.4.1.1 Componentes de la Personalidad.**

- **Temperamento:** Incluye todos los factores hereditarios, dinámicos y estáticos de la personalidad, dicho temperamento se divide en dos grupos, el primer grupo hace referencia a los aspectos morfológicos, mientras que el segundo hace referencia a la fisiología.
- **Carácter:** Son todos los elementos de la personalidad aprendidos en el contexto en el cual nos desarrollamos, entre estas se encuentran: la forma de expresar sentimientos, las normas sociales, el comportamiento y el lenguaje.
- **Actitud:** Característica cognitiva que determina el potencial para aprender y

manejar nuevas definiciones, habilidades o destrezas.

- **Capacidades:** Es la aptitud que facilita a todo ser humano llevar a cabo una tarea.

Luego de conocer la estructura de la personalidad es de mucha relevancia conocer cuáles son los modelos que rigen la evaluación de la personalidad dentro del ámbito laboral, para poder identificar en que características toman en cuenta los reclutadores o entrevistadores al momento de seleccionar a un candidato a un puesto de trabajo.

#### **2.4.1.2 Principales modelos de evaluación de la Personalidad dentro de la Psicología Laboral.**

Hoy en día existen un sin fin de modelos que tienen como objetivo determinar el tipo de personalidad del individuo, dentro de la psicología laboral, los 3 principales modelos de evaluación son:

##### **a. Modelo de los tres súper factores de Eysenck.**

La investigación de Eysenck se basa principalmente en la explicación de la personalidad, determinada por los rasgos hereditarios y biológicos del individuo, dividiendo la personalidad en tres factores primarios:

<b>Factores Primarios</b>	<b>Factores Secundarios</b>			
Psicoticismo	Agresividad	Orientación a logros	Búsqueda de sensaciones	Masculinidad

	Firmeza	Manipulación	Dogmatismo	
Extraversión	Actividad	Asunción a riesgos	Expresividad	Falta de responsabilidad
	Sociabilidad	Impulsividad	Falta de reflexión	
Neuriticismo	Baja	Ansiedad	Falta de	Culpabilidad
	Autoestima		autonomía	
	Infelicidad	Obsesión	Hipocondría	

**Tabla:** modelo de las tres dimensiones de Eysenck (1970)

b. **El modelo de Cattell**

Cattell divide la personalidad en 16 factores primarios:

<b>Factores Primarios</b>	<b>Factores Secundarios</b>
A. Afabilidad.	Q1. Apertura al cambio.
B. Razonamiento	Q2. Autosuficiencia
C. Estabilidad	Q3. Perfeccionismo
E. Dominancia	Q4. Tensión.
F. Animación	Dimensiones Globales
G. Atención a normas.	Extraversión
H. Atrevimiento.	Ansiedad
I. Sensibilidad	Dureza:
	Independencia
	Autocontrol

L. Vigilancia	
M. abstracción	
N. Privacidad	
O. Aprensión	

**Tabla:** Teoría de los 16 factores, Cattell (1993).

c. **El modelo de los Cinco Grandes (Big Five).**

<b>Cinco Factores</b>		
Tímido	EXTRAVERSION	Sociable
Cooperativo	CONFORMIDAD	Independiente
Responsable	CONSCIENCIA	Irresponsable
Relajado	ESTABILIDAD	Tenso
Abierto	APERTURA	Cerrado

**Tabla:** Modelo de los Cinco Grandes

Dicha teoría de la personalidad centra su teoría en el análisis de los términos que las personas usan en sus relaciones cotidianas para describirse a sí mismos y las personas con las cuales se relaciona, es decir; basa sus constructos en la aproximación léxica en contraposición a los enfoques basadas en teorías psicológicas.

Para finalizar de analizar la personalidad, debemos recalcar qué papel juega en la inserción laboral, así como también en el fortalecimiento de las habilidades sociales y las competencias profesionales.

### **2.4.1.3 Relación de la Personalidad en la inserción laboral.**

Hoy en día es de mucha utilidad la evaluación de la Personalidad dentro del ámbito laboral, para determinar cuál será el rendimiento de una persona en un determinado puesto de trabajo, es decir; nos permite conocer como la persona pondrá en prácticas sus habilidades, capacidades y destrezas, sin importar el contexto, ya que la personalidad está formada con rasgos estables del individuo.

No solo la personalidad influye en el desarrollo de las habilidades sociales y competencias profesionales, también la motivación es un ente impulsador, ya que mueve al individuo a formarse en diferentes rubros para asegurar el éxito.

### **2.4.2 Motivación.**

La motivación es el interés o fuerza intrínseca que se da en una relación con algún objetivo del individuo quiera o desee alcanzar y un estado subjetivo que mueve la conducta en una dirección particular. Y en el ámbito laboral se refiere al factor que impulsa la acción de trabajar y a llevar a cabo determinadas tareas y que sea de la mejor calidad, logrando así metas que establecen cada persona.

Por ello, se habla sobre la psicología de la motivación como la encargada del conocimiento del porque los seres humanos se comportan y piensan de la forma que lo hacen, es decir; que la motivación es aquello que separa los comportamientos potenciales de los expresados que significa que una persona tiene para cada momento de su vida distintas posibilidades de comportarse, que a su vez están delimitados por factores internos como son las aptitudes o habilidades; y otros situacionales o externos.

La motivación es impulsada por tres significados distintos en la vida diaria:

- a. Las metas que las personas tienen.
- b. Los procesos mentales que utilizan las personas para intentar conseguir dichas metas como por ejemplo las expectativas de conseguir un empleo.
- c. Los procesos sociales en los cuales las personas intentan cambiar el comportamiento de los otros como a los jefes, padres, etc.

En la motivación existen diferentes planteamientos o teorías que abarcan el tema donde tratan de explicar la influencia que tiene sobre los seres humanos y a continuación se presentan:

#### 2.4.2.1 Principales enfoques teóricos en el estudio de la motivación centrada en la persona:

**Teoría de la jerarquía de las necesidades:** Donde Maslow, psicólogo de la corriente humanista, preocupado por el desarrollo y la autorrealización personal establece una teoría de jerarquía de las necesidades quien postula que existe cinco necesidades humanas ubicadas de abajo hacia arriba como se representa a continuación:



Cada una de ellas funciona como agente motivacional; ya que se caracteriza por producir un desequilibrio físico y psicológico que empuja a realizar acciones que ayuden a mejorar la situación de déficit creada.

La jerarquía mencionada explica que se puede experimentar una necesidad cuando se tienen cubiertas todas y cada una del orden inferior. Por ejemplo, una persona que tiene sed experimenta una necesidad fisiológica que le provoca un desequilibrio en este caso físico que, a su vez lo impulsa o motiva a buscar agua y beberla. De la misma forma la experimentación de esta necesidad ubicada en un nivel más bajo de la jerarquía, imposibilita percibir necesidades superiores como el deseo de ser reconocido socialmente. Es decir, que si tengo sed busco agua pero no será ese el momento que elija para perseguir por ejemplo mi éxito social.

Cabe mencionar que las necesidades de orden inferior, fisiológicas y seguridad requieren un ciclo motivacional más breve que el de las tres de orden superior social, estima y autorrealización, ya que el impulso experimentado por la privación de las primeras lleva a la realización de las conductas más inmediatas que el ocasionado por las segundas.

### **Teoría de las necesidades superiores según Gary A. Yukl y Kenneth N. Wexley:**

Basa sus supuestos en la interacción del individuo en el contexto en el que se desenvuelve. En el que busca satisfacer no solo sus necesidades individuales sino además aquellas necesidades relacionadas a su grupo social.

Entre estas se encuentran:

- ✓ **Necesidad de realización:** Consiste en ser un mejor competidor, de alcanzar y rebasar una meta difícil, lograr resolver problemas o dificultades complejas; es decir realizar cualquier actividad o acción de una mejor manera logrando así el

éxito, de tal forma la persona se sienta realizada.

- ✓ **Necesidad de afiliación:** Se refiere a apreciar a muchas personas, a ser aceptado como parte de un grupo, a poder trabajar con personas amigables y colaboradoras, manteniendo así relaciones interpersonales cordiales.
- ✓ **Necesidad de reconocimiento o estimación:** Radica en la necesidad del sujeto de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro del grupo social. Es decir que les agrada recibir opiniones o comentarios positivos de personas que consideran valiosas, de recibir elogios de los demás o autoridades superiores y también de ser reconocidos antes una contribución que se haya realizado con éxito.
- ✓ **Necesidad de independencia:** Está relacionada con hecho de sentirse capaz de valerse por sí mismo económicamente y emocionalmente. Es decir que se refiere a poder lograr asumir la vida propia y saber cómo conducirla, evitando totalmente el control de las figuras autoritarias.
- ✓ **Necesidad de poder:** Se refiere al grado de control que se quiere tener en una determinada situación, influyendo en otras personas, sobre sus actividades o conductas; es decir estar en posición de autoridad ante los demás.
- ✓ **Necesidad de seguridad:** Se refiere a sentirse completamente seguros; como por ejemplo a un empleo estable, a disponer de protección ante las enfermedades, daños físicos, a la pérdida de ingresos económicos y además de tratar de no tomar decisiones en las cuales se correr el peligro de obtener algún fracaso o culpa.

**Teoría de los motivos sociales:** Fue enunciada por McClelland, que plantea dos tipos de motivos que servirán para explicar la conducta motivada:

**a. Motivos primarios:** Están relacionados con la supervivencia del individuo y son innatas y depende de bases fisiológicas.

**b. Motivos secundarios:** Son las necesidades que se van adquiriendo y modificando con la experiencia de la interacción con los demás.

✓ Motivación de logro: Se define como la tendencia a buscar el éxito en las tareas que implican la evaluación del rendimiento.

✓ Motivación de poder: Se caracteriza por el poder personal del deseo de dominar y controlar el comportamiento de los demás y el poder socializado que se activa por las posibilidades de ganar una votación, es decir, que se preocupan por las consecuencias negativas tanto para ellos como para los demás.

✓ Motivación de afiliación: Se refiere al interés en establecer, mantener y restaurar una relación afectiva positiva con una o varias personas.

**Teoría de la motivación intrínseca:** Se refiere al conjunto de efectos y necesidades personales que empujan a la acción cuya naturaleza es completamente psicológica y no fisiológica. Es decir, que se basan en necesidades innatas de competencia y de autodeterminación. Además de que es una necesidad de competencia que consiste en llevar a las personas a buscar y conseguir retos que son opimos para sus capacidades y la adquisición de competencias de la interacción con estímulos que suponen desafíos.

Cabe mencionar que la motivación está vinculada o muy relacionada con la satisfacción;

ya que se puede decir, que es el resultado de la motivación. Una persona que esta y se siente motivada logra sus metas u objetivos por lo que está en un estado de satisfacción; es por ello que a continuación, se abarca dicho tema acompañado con diversas teorías que tratan de explicar con influye en las personas.

#### **2.4.2.1 Satisfacción.**

Es aquella sensación del individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad y el objeto; la satisfacción está relacionada con el principio del hedonismo, es decir en la búsqueda del bienestar; no obstante no se manejara por su significado patológico.

#### **2.4.2.3 Teorías sobre la satisfacción:**

**Enfoque basado en el modelo de las expectativas:** Están en función a las discrepancias percibidas por las personas entre lo que creen debe darle el trabajo y lo realmente obtienen como producto o gratificación. Es decir, la persona refleja una acción a consciencia basada en una evaluación comparativa de diferentes alternativas de conducta. Es considerada como una extensión del hedonismo.

Los conceptos claves en esta teoría son: resultado, valencia y expectativa. Donde el resultado es la consecuencia de una conducta relacionada a una necesidad potencial. La valencia de un resultado es el grado en el que es deseable o indeseable. Y la expectativa de un resultado es la probabilidad percibida de que un hecho ocurrirá si se elige una conducta alternativa dada.

**Teoría de la discrepancia:** Locke (1969), según su teoría la satisfacción o insatisfacción depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe obtener y lo que desea. Por ende, una persona estará satisfecha solo cuando exista un equilibrio entre

las consideraciones reales y lo que desea.

**Teoría de la equidad:** Esta teoría fue desarrollada por Adams (1963), y se refiere a como la persona percibe si los beneficios y atractivos de un puesto son justos y razonables. Sus principales componentes son: insumos, resultados, persona comparable y equidad- desigualdad. Donde el insumo representa algo de valor que la persona percibe que contribuye al puesto. El resultado es lo que los empleados perciben obtienen del puesto (salario, prestaciones, etc.). Una persona comparable es alguien dentro de la misma organización con la que se compara el empleado. Estos tres componentes dan paso al cuarto dado que si la razón de resultados a insumos de empleados es igual a la persona comparable se percibe un estado de equidad de lo contrario se percibirá un estado de desigualdad.

**Teoría de la influencia social:** Esta teoría de Salancik y Pfeffer (1977,1978), sugieren que las personas se sienten satisfechas basándose en los niveles de satisfacción que perciben de las personas en su entorno. Reconociendo que los factores sociales influyen sobre las reacciones afectivas que una persona percibe. Es decir, que la satisfacción es el resultado de como las personas reaccionan ante el puesto más que el puesto mismo.

**Bifactorial:** Que plantean dos factores motivacionales, el primer grupo es extrínseco denominado de higiene o mantención que se encuentra el tipo de supervisión, las remuneraciones, relaciones interpersonales y condiciones físicas de trabajo. Y el segundo grupo intrínsecos denominado motivadores, entre ellos se distinguen el logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante.

Por lo tanto, está relacionada a la motivación porque la motivación es un factor preponderante para la productividad y la satisfacción laboral, es por ello que es

necesario que dentro de las empresas o a nivel personal se promueva la importancia que tiene desarrollar una motivación intrínseca para poder así lograr una mayor satisfacción de determinada meta establecida.

### **Principio del hedonismo.**

A demás es importante tomar en cuenta el principio del hedonismo, que es considerado como una doctrina dentro de la filosofía que tiene como finalidad única de vida, el lograr el placer absoluto y verdadero. Es decir, que como seres humanos preferimos llevar un estilo de vida donde es mejor buscar el disfrutar y aprovechar cada momento de la vida; alejándose de todo dolor y todo mal para conseguir una plena felicidad; es por ello que están relacionada o muy vinculada con la motivación y satisfacción, debido a que son dos factores que en cierta medida provoca una sensación de bienestar en las personas y que se busca constantemente para lograr así un equilibrio emocional y que ambos son pilares fundamentales en la vida de las personas.

#### **2.4.2.4 Relación de la motivación y satisfacción en la inserción laboral.**

La motivación es importante para poder insertarse con mayor facilidad al entorno laboral , debido a que muchas personas al no sentirse satisfechas; ya sea por no encontrar empleo, por considerar un fracaso alguna entrevista de trabajo o por no lograr cumplir las metas o expectativas propuestas al graduarse de su profesión; en este caso de Licenciatura en Psicología, entran un una desmotivación significativa que hacen que no sean persistentes en la búsqueda de empleo o que se conforman con realizar otras funciones en áreas completamente distintas de lo que se ha estudiado y que esto mismo los lleva a no lograr desarrollar en su totalidad determinadas habilidades y competencias que son indispensables para insertarse laboralmente.

La motivación es un factor imprescindible al momento de insertarnos a la vida laboral, sin embargo, por sí solo no asegura la empleabilidad por ello debemos de destacar la influencia de la autoestima como un factor influyente en el fortalecimiento de nuestras habilidades sociales y competencias profesionales.

### **2.4.3 Autoestima.**

Autoestima es: “La valoración que se tiene de sí mismo, involucra emociones, sentimientos, experiencias y actitudes que la persona recoge en su vida”. (Mejía, Pastrana& Mejía, 2011).

Las autoestimas se dividen en dos tipos: autoestima adecuada y autoestima inadecuada, debemos de identificar las características de cada tipo para poder delimitar que tipo de autoestima reina en cada aspirante a un determinado puesto de trabajo y como esta servirá de pro o contra en el desarrollo de sus funciones.

#### **2.4.3.1 Diferencias entre la Autoestima Adecuada y Autoestima Inadecuada.**

<b>Autoestima adecuada</b>	<b>Autoestima Inadecuada</b>
De valores y principios firmes	Ética cuestionable
No se deja influenciar fácilmente por otros	Se deja influenciar fácilmente por otros
Adecuado conocimiento sobre sí mismo	Le es difícil reconocer sus propios estados internos, habilidades y destrezas
Activo y sociable	Sedentario
Empático	No empático
Reconoce su valor propio	Se menosprecia a si mismo

Confianza en sí mismo	Inseguro
Centrado en el presente no en pasado ni en el futuro	Pierde tiempo en preocupaciones pasadas y futuras
Capacidad de resolver conflictos	Se le dificulta resolver problemas
Es asertivo	No asertivo

**Tabla:** Diferencias de alta y baja autoestima.

Con el estudio de los tipos y características de autoestima, surge información enriquecedora sobre los componentes de la autoestima.

#### **2.4.3.2 Componentes de la autoestima.**

##### **Componentes actitudinales:**

- ✓ **Autoimagen:** Es la percepción de la propia personalidad además de la relación con su entorno siendo consciente tanto de los propios defectos como de las cualidades positivas. El principal objetivo de la autoimagen es el autoconocimiento de sí mismo.
- ✓ **Autovaloración:** Es la capacidad que tiene la persona para determinar el valor o la importancia de sí mismo y para los demás.
- ✓ **Autoconfianza:** Capacidad que tiene una persona de poner en práctica con seguridad sus competencias y habilidades en diferentes contextos.

##### **Componentes conductuales:**

- ✓ **Autocontrol:** Capacidad de controlar los impulsos y emociones, expresándolos

de manera adecuada ante los demás.

- ✓ **Autoafirmación:** Capacidad de aceptarse a uno mismo y tomar decisiones de manera autónoma.
- ✓ **Autorrealización:** Capacidad de la persona de sentirse satisfecho y motivado sobre el cumplimiento de sus metas; sin tomar en cuenta la validación de los demás.

Luego de estudiar con detenimiento todo sobre la autoestima, debemos de concluir como esta favorece o dificulta a que una persona pueda desarrollar habilidades sociales y competencias profesionales y a su vez, este nivel de autoestima adecuada o inadecuada sea un factor clave al momento de obtener un empleo.

#### **2.4.3.3 Relación de la autoestima en la inserción laboral.**

La autoestima es un componente importante al momento de lograr posicionarse ante un puesto de trabajo, pues una persona que posee una Autoestima Adecuada se muestra seguro de sí mismo, de sus habilidades y destrezas, es decir tiene presente su valor y potencial y por ende lograr resultados satisfactorios en el desarrollo de sus funciones laborales.

#### **2.4.4 Inteligencia Emocional.**

La inteligencia emocional es definida como: “La capacidad para reconocer los sentimientos propios y los de los demás, motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas” (Goleman, citado por Gallardo 2018)

Está conformada por 5 componentes que se estudian a continuación.

### **Componentes de la Inteligencia Emocional.**

- 1. Autoconciencia emocional:** La capacidad de comprender estados emocionales internos.
- 2. Autorregulación emocional:** La habilidad para regular las conductas basadas en impulsos emocionales y, le permiten al sujeto, adaptarse mejor a las dinámicas sociales.
- 3. Motivación:** La capacidad de orientar la energía hacia una meta u objetivo y concretarlas.
- 4. Empatía:** La cualidad de entender y actuar acorde a los estados anímicos de otras personas.
- 5. Habilidades sociales:** La capacidad para responder de forma adecuada a las demandas sociales de un entorno o contexto social.

Debido al papel que juegan, en la forma en que las personas responden a determinadas situaciones, las instituciones deben tomar en cuenta este factor, la Inteligencia emocional, al momento de contratar su personal, dado que este afectara el ambiente de trabajo y por ende la productividad de los individuos. También debe ser un factor a considerar en perfiles para determinados puestos de trabajo como lo son atención al cliente, ventas, entre otros.

#### **2.4.4.1 Inteligencia Emocional dentro de una Organización.**

Dentro de las organizaciones las emociones juegan un papel predominante en la forma en que los trabajadores responden a determinadas situaciones, ya que éstas influyen la

memoria, la percepción y el pensamiento del individuo. Es decir, un sujeto basará su respuesta ante otro, en relación a las experiencias que ha adquirido, que a su vez se ven influenciadas por las emociones experimentadas en dichos eventos.

También se tiene que tener en cuenta que sí, el ambiente de trabajo es hostil o desagradable, los empleados tenderán a tener un menor rendimiento; contrario a si el ambiente es agradable y, los empleados se sienten cómodos y felices.

Una persona emocionalmente inteligente es capaz de reconocer los estados anímicos de las personas que están a su cargo y, sacar el mejor potencial de ella. Debe de ser capaz de detectar las emociones negativas para prevenir conflictos, que interfieran en la realización de labores de las persona. Es ahí donde radica la importancia, para las organizaciones, de contratar individuos emocionalmente inteligentes para puestos de trabajo claves, manejo de personal, etc.

A demás es un factor predominante en la toma de decisiones eficientes, dado que los sujetos son capaces de mantener un pensamiento crítico y objetivo durante situaciones de alto estrés. Dentro de las empresas juega un papel importante ya que facilita el manejo de grupos puesto que permite a los individuos mantener un adecuado trabajo en equipo, permite realizar negociaciones sin crear conflictos entre las partes involucradas, uso de talento y habilidades de las personas a su cargo o están en continua interacción. Es por ello, que las organizaciones no solo buscan personas inteligentemente emocionales, si no, también buscan desarrollarla dentro de las mismas.

## Capítulo III: Metodología.

**3.1 Tipo de estudio Exploratoria Cualitativa:** Exploratoria con base a muestras pequeñas que proporcionan un panorama y comprensión del escenario del problema.

**3.2 Tipo de investigación Diagnóstica:** Estudio cuya principal finalidad es analizar una situación determinada de forma exhaustiva. Este tipo de investigación busca identificar qué factores intervienen en un escenario dado, cuáles son sus características e implicaciones, para poder generar una idea global del contexto del objeto de estudio.

**3.3 Población:** La población total entre los años comprendidos entre 2015, 2016 y 2017 es de 191 graduados<sup>1</sup> entre hombres y mujeres, de la carrera de psicología de la Universidad de El Salvador,.

**3.4 Muestra:** Entre 75 profesionales de entre los cuales serán: 25 sujetos, que no estén laborando dentro de la profesión y 25 que se encuentren laborando actualmente dentro de la profesión. Los sujetos se dividían entre 48 mujeres y 27 hombres. La muestra se tomará conforme a la prueba piloto aplicada que constaba de 25 individuos.

**Tipo de selección:** La muestra será seleccionada de forma aleatoria simple intencional, dado que todos los sujetos tendrán igual probabilidad de ser seleccionados para la muestra.

### 3.5 Método, técnicas e instrumentos.

#### 3.5.1 Método

La entrevista: que es una conversación, basada en una serie de preguntas, entre dos

---

<sup>1</sup> Datos proporcionados por Ing. Evelyn Carolina Magaña de Fuentes.

personas con fin de recoger y analizar la mayor cantidad de datos para la investigación científica.

La observación, que es la capacidad de describir y explicar el comportamiento, al haber obtenido datos adecuados y fiables correspondientes a conductas específicas.

### **3.5.2. Técnicas:**

Observación dirigida, consiste en la utilización de los sentidos para obtener de forma consciente y dirigida, datos que nos proporcionen elementos para la investigación.

Entrevista dirigida, es un tipo de entrevista que se realiza a partir de un cuestionario, formulario o guion previamente elaborado por la persona que realizará las preguntas.

### **3.5.3 Instrumentos:**

Guía de entrevista semi-estructurada: constara de 17 ítems divididos en tres rubros que abarcaran las habilidades sociales sus competencias profesionales, experiencias y expectativas del ámbito laboral.

Guía de observación: estará divididas en rubros los cuales abarcaran apariencia física, lenguaje corporal, condición del ambiente y actitud durante la entrevista.

Pruebas Psicológicas:

- Test de personalidad de los 16 factores de Cattell (16 PF): instrumento de medida de la personalidad que tiene como principal función valorar y estudiar los rasgos de la personalidad de 16 factores principales y 5 secundarios o globales. Dichos factores son bipolares es decir van en un continuo que van a un extremo al otro por ejemplo si uno de los factores es la dominancia, uno de los polos refleja a una persona autoritaria, competitiva e independientes mientras que el otro indicaría una persona sumisa,

conformista y dependientes de los demás.

- Test de aptitudes diferenciales (DAT) de G.K. Bennett, H.G. Seashore y A.G. Wesman, batería diseñada para medir la capacidad de estudiantes para aprender y para actuar eficientemente en un cierto número de áreas así como evaluar a un candidato a un puesto de trabajo. Evalúa las aptitudes básicas las cuales son: razonamiento verbal, calculo, razonamiento abstracto, razonamiento mecánico, relaciones espaciales, ortografía, rapidez y lenguaje.

### **3.6 Recursos:**

- Humanos: investigadoras, asesor de tesis y población.
- Materiales:

Papelería:

- Páginas de papel bond
- Impresiones
- Fotocopias
- Lapiceros
- Lápices
- Folders
- Fastener
- Borradores.

Equipo multimedia:

- Computadora
- Cañón

Pruebas psicológicas.

- Financieros:

<b>Rubro</b>	<b>Costo.</b>
<b>Humanos</b>	\$1,500.00
<b>Papelería</b>	\$250.00
<b>Equipo multimedia.</b>	\$125.00
<b>Pruebas Psicológicas.</b>	\$ 97.00
<b>Alimentación.</b>	\$73.00
<b>Transporte</b>	\$47.00
<b>Total</b>	<b>\$2,092.00</b>

### 3.7 Procedimiento:

- Formación de equipo de trabajo.
- Búsqueda de asesor de tesis.
- Reunión de equipo para determinar posibles temas de proyecto de tesis.
- Presentación de posibles temas de investigación al asesor de tesis.
- Selección del tema a presentar como anteproyecto.
- Elaboración de anteproyecto de investigación.
- Presentación de anteproyecto al coordinador del proceso de grado.
- Aprobación de anteproyecto de tesis.
- Reunión con asesor de tesis.
- Elaboración de diseño de proyecto de proceso de grado.
- Validación de instrumentos a través de pilotaje.
- Aplicación de instrumentos validados.
- Análisis e interpretación de los instrumentos validados.
- Presentación de resultados al asesor.
- Elaboración de proyecto.
- Presentación del proyecto.

- Aprobación del proyecto.
- Presentación preliminar de trabajo de tesis al asesor.
- Realización de correcciones al trabajo preliminar.
- Presentación de trabajo final de tesis al asesor.
- Presentación de trabajo final.
- Defensa del trabajo de grado.

### **3.8 Actividades (Ver cronograma).**

### Cronograma de Actividades.

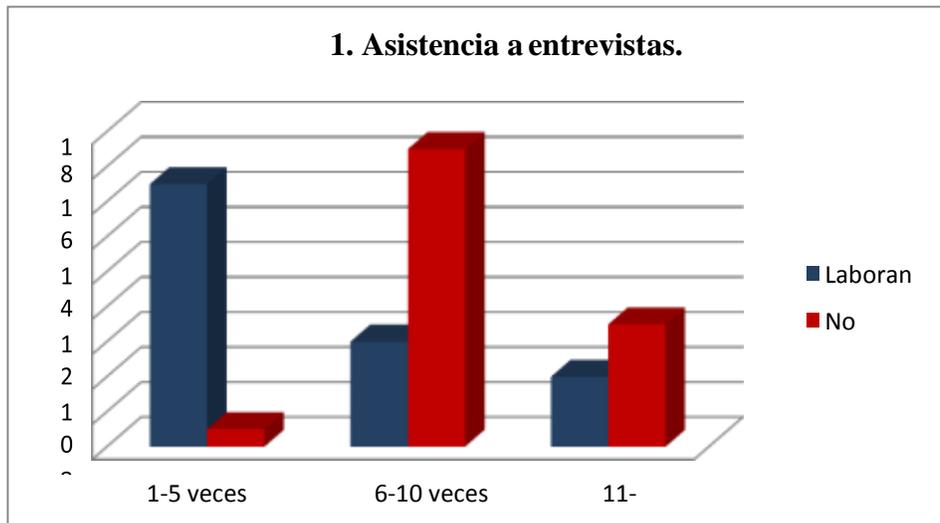
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Formación de equipo de trabajo.																																
Búsqueda de asesor de tesis.																																
Reunión de equipo para determinar posibles temas de proyecto de tesis.																																
Presentación de posibles temas de investigación al asesor de tesis.																																
Selección del tema a presentar como anteproyecto.																																
Elaboración de anteproyecto de investigación.																																
Presentación de anteproyecto al coordinador del proceso de grado.																																
Aprobación de anteproyecto de tesis.																																
Reunión con asesor de tesis.																																
Elaboración de diseño de proyecto de proceso de grado.																																
Validación de instrumentos a través de pilotaje.																																
Aplicación de instrumentos validados.																																
Análisis e interpretación de los instrumentos validados.																																
Presentación de resultados al asesor.																																
Elaboración de proyecto.																																
Presentación del proyecto.																																
Aprobación del proyecto.																																
Presentación preliminar de trabajo de tesis al asesor.																																
Realización de correcciones al trabajo preliminar.																																
Presentación de trabajo final de tesis al asesor.																																
Presentación de trabajo final.																																
Defensa del trabajo de grado.																																

## Capítulo IV: Análisis e interpretación de resultados.

En el siguiente capítulo se mostrara los resultados de la aplicación de las entrevistas y pruebas psicológicas a la población seleccionada, reflejada por medio de gráficos y tablas que facilitan la comprensión de los datos; así como un breve análisis de los datos obtenidos.

### 4.1 Tabulación de datos.

1. ¿Cuántas veces ha asistido a una entrevista laboral para optar por un puesto relacionado al área de Psicología?	Trabajan	No trabajan
1-5 veces	15	1
6-10 veces	6	17
11-15 veces	4	8
Total	25	25

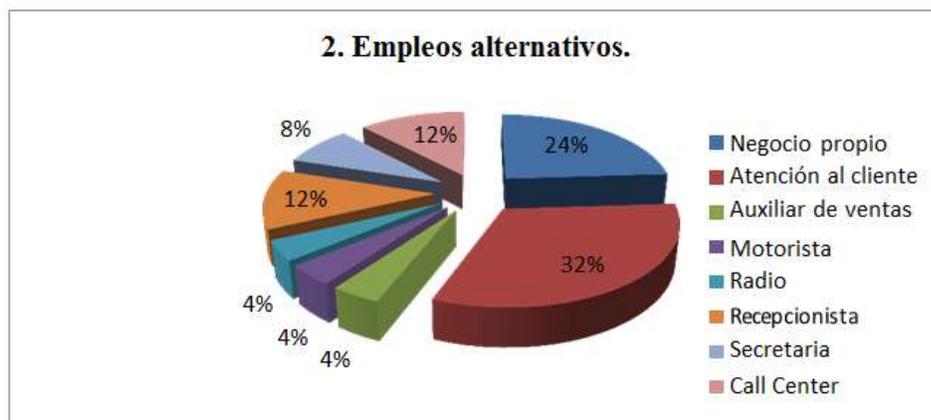


#### Análisis:

El 60% de los participantes que trabajan han asistido entre 1 y 5 veces a entrevistas laborales para obtener un empleo como psicólogo, mientras que el 96% de personas que no laboran han asistido de 6 a más entrevistas.

Los participantes que actualmente laboran han podido colocarse profesionalmente con mayor facilidad, posiblemente al tener en cuenta las experiencias que tuvieron en cada una de sus entrevistas, en cambio los que aún no logran conseguir un empleo, a pesar de haber asistido a un número mayor de entrevistas, parecen no tomar en cuenta experiencias pasadas, para entrevistas posteriores.

<b>2. Al no lograr posicionarse como psicólogo, ¿Qué otra alternativa de trabajo ha puesto en marcha para poder subsistir?</b>	<b>Frecuencia</b>
Negocio propio	6
Atención al cliente	8
Auxiliar de ventas	1
Motorista	1
Radio	1
Recepcionista	3
Secretaria	2
Call Center	3
Total	25



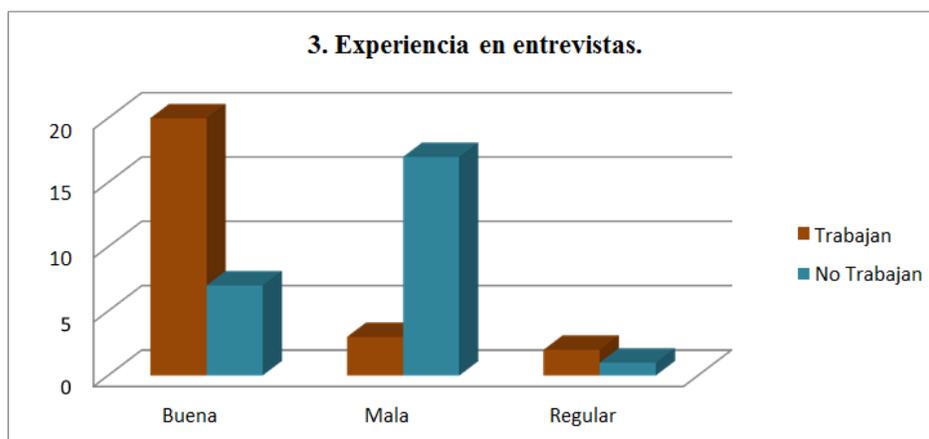
**Análisis:**

En cuanto a los empleos alternativos el 32% decidió optar por un empleo en el rubro de atención al cliente, siendo una segunda opción de empleo alternativo el negocio propio con un porcentaje de 24% y como tercera alternativa se sitúan alternativas como call

centers y recepcionistas con una representación de 12%.

La mayoría de los psicólogos que aún no han logrado posicionarse dentro de una de las ramas de la psicología ha tenido a bien optar a trabajos dentro del rubro de atención al cliente como meseros en restaurantes de comida rápida, así también muchos psicólogos han tenido a bien crear su propio negocio para poder subsistir en su diario vivir.

<b>3. ¿Cómo consideraría su experiencia en las entrevistas a las que ha asistido al solicitar un trabajo?</b>	<b>Trabajan</b>	<b>No Trabajan</b>
Buena	20	7
Mala	3	17
Regular	2	1
Total	25	25



### **Análisis:**

El 40% de los participantes considera haber tenido una buena experiencia durante la entrevista, mientras que el 34% cree haber realizado un papel inadecuado durante sus entrevistas.

Los participantes que lograron posicionarse más rápidamente en un puesto de trabajo consideraron tener buenas experiencias durante las entrevistas. A diferencia de aquellos

que aún no han logrado conseguir empleo, ya que consideran las entrevistas como malas experiencias.

<b>4. ¿En qué campos de la psicología ha optado por solicitar empleo?</b>	<b>Frecuencia</b>
Escolar	15
Laboral	33
Clínica	23
Todas	3
Total	74



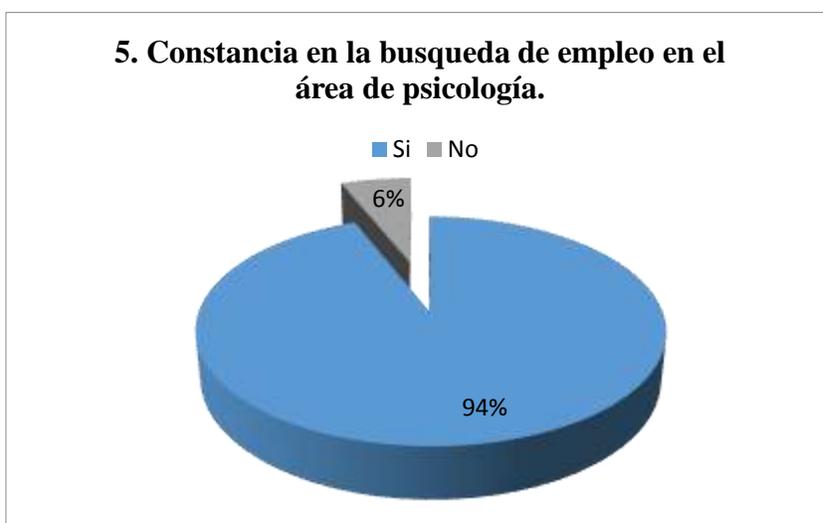
**Análisis:**

El 45% de los encuestados expresaron que han solicitado empleo en el área laboral siendo el campo de la psicología con mayor aplicación laboral, mientras que el área clínica se sitúa en segundo lugar con un 31%, como tercera opción se encuentra el área escolar con 20%.

El área laboral presenta la mayoría de solicitudes para optar por un empleo como psicólogos, pues hoy en día es el área con mayor demanda laboral debido al gran

número de empresas en el país, mientras que la segunda área con mayor solicitud para optar como psicólogos se encuentra el área clínica, pues muchos psicólogos consideran que es donde disfrutarían más sus funciones laborales como psicólogos.

5. ¿En algún momento ha pensado en dejar de buscar ofertas laborales de la carrera de psicología?	Frecuencia
Si	22
No	3



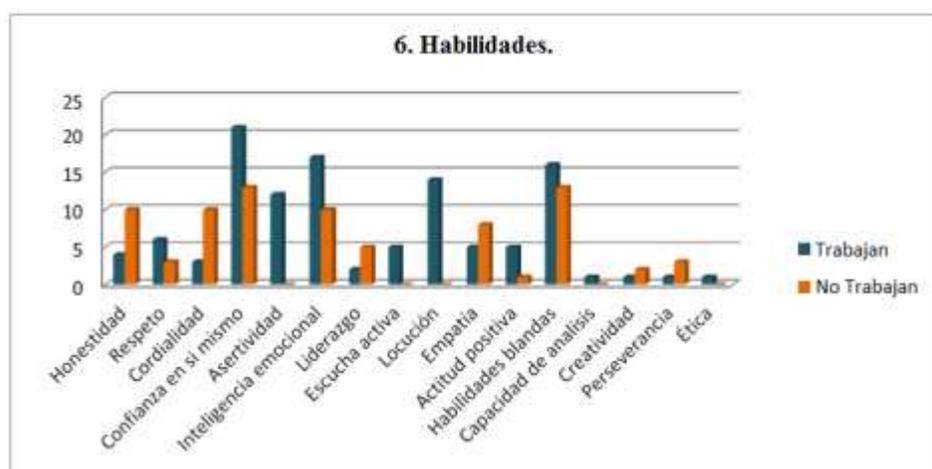
**Análisis:**

El 94% de los entrevistados ha expresado su deseo por dejar de buscar empleo como psicólogo, mientras que un 6% expreso que no ha pensado en dejar de buscar empleo dentro de la disciplina.

Más de la novena parte de los psicólogos han pensado en dejar de buscar empleos en las diferentes ramas de la psicología, pues consideran que hoy en día dicha profesión carece puestos de trabajo para los nuevos graduados en psicología, esto abonado al gran número de psicólogos que se gradúan de Universidades privadas, sin embargo, una

mínima parte de la población nunca ha pensado en dejar de buscar empleo dentro de la psicología.

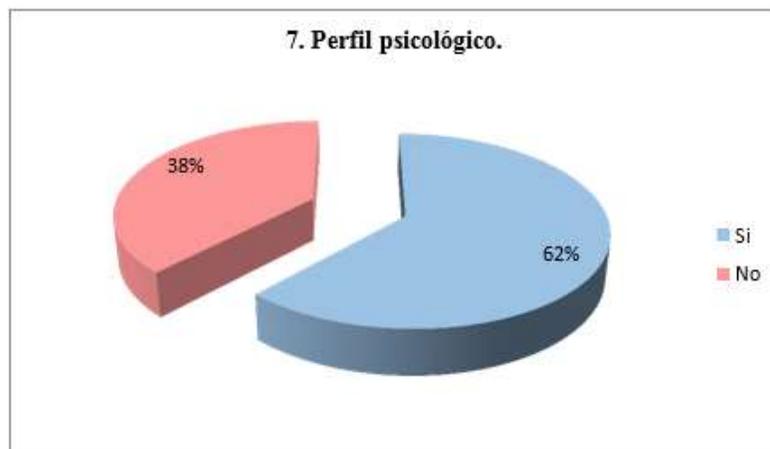
<b>6. ¿Cuáles considera que son las habilidades que le facilitan sus entrevistas Profesionales?</b>	<b>Trabajan</b>	<b>No trabajan</b>
Honestidad	4	10
Respeto	6	3
Cordialidad	3	10
Confianza en sí mismo	21	13
Asertividad	12	0
Inteligencia emocional	17	10
Liderazgo	2	5
Escucha activa	5	0
Locución	14	0
Empatía	5	8
Actitud positiva	5	1
Habilidades blandas	16	13
Capacidad de análisis	1	0
Creatividad	1	2
Perseverancia	1	3
Ética	1	0
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>78</b>



**Análisis:**

La mayoría de los psicólogos consideran que la confianza en sí mismo es la principal habilidad que facilitan las entrevistas laborales, pues de esta manera pueden demostrar sus conocimientos y habilidades, mientras que sitúan a la inteligencia emocional como la segunda habilidad que facilita el éxito de las entrevistas laborales, pues les permite expresarse de forma adecuada durante las entrevistas.

7. ¿Considera que posee todas las habilidades que exige el perfil del Psicólogo en la actualidad?	Frecuencia
Si	31
No	19
Total	50



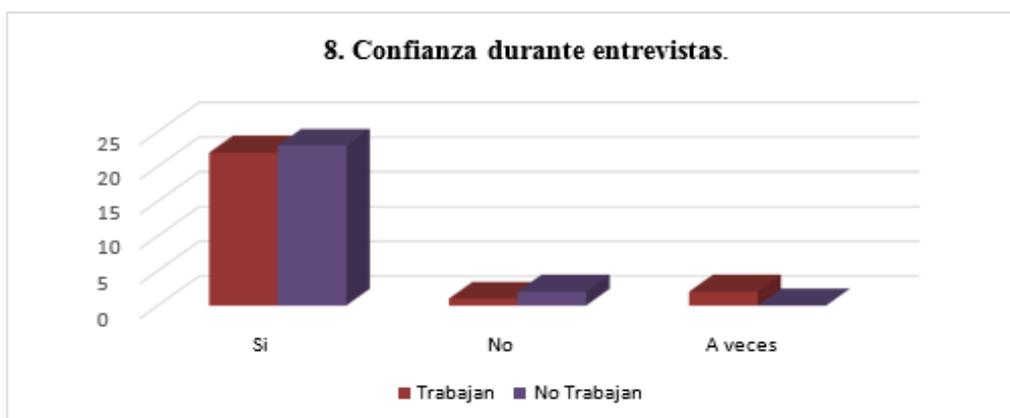
**Análisis:**

El 62% de los participantes consideran que posee todas las habilidades exige el perfil del psicólogo en la actualidad, mientras que el 38% considera que no posee las habilidades que exige el perfil del psicólogo en la actualidad.

La mayoría los psicólogos consideran que si poseen todas las habilidades que exige el

perfil del psicólogo en la actualidad, pues poseen un gran número de habilidades, destrezas y conocimientos que facilitarían desarrollar sus funciones como psicólogo de manera óptima, mientras que una menor cantidad de psicólogos consideran que no poseen dichas habilidades pues no las han desarrollado o potenciado.

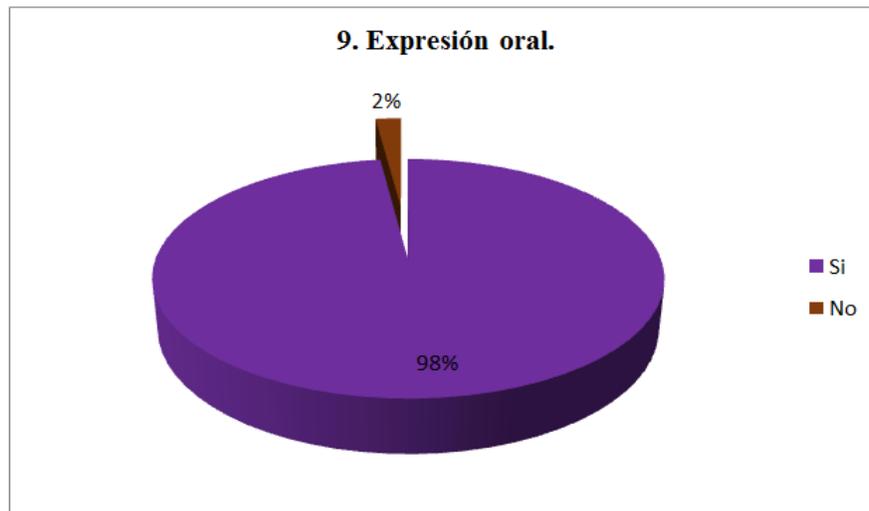
<b>8. Cuando se encuentra en una entrevista laboral, ¿considera que se muestra confiado de sí mismo?</b>	<b>Trabajan</b>	<b>No Trabajan</b>
Si	22	23
No	1	2
A veces	2	0
Total	25	25



### **Análisis:**

Tanto los participantes que laboran como los que no laboran afirmaron mostrarse confiados durante las entrevistas, siendo capaces de mantener un buen control sobre sus emociones y proyectar de manera adecuada sus competencias y habilidades.

9. ¿Es capaz de expresarse de manera adecuada en las entrevistas?	Frecuencia
Si	49
No	1
Total	50

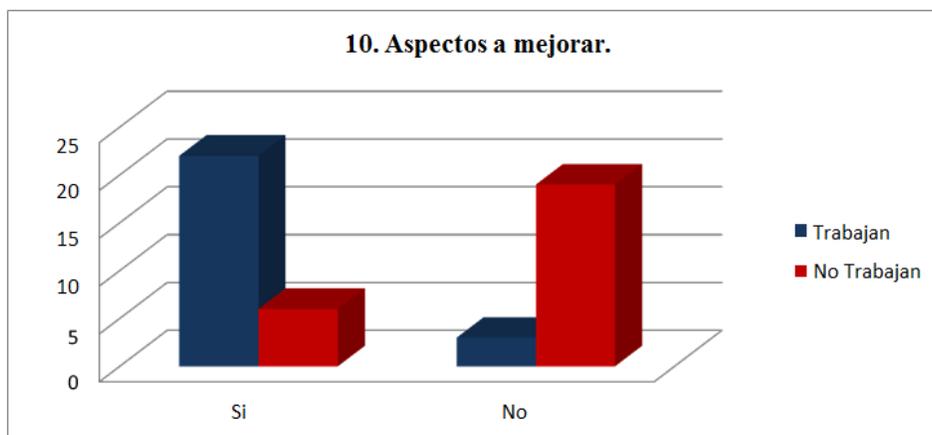


**Análisis:**

En cuanto a la capacidad de expresarse de manera adecuada de los entrevistados durante la entrevista el 98% indico que, si es capaz de expresarse de forma adecuada, mientras que la minoría expresado en un 2% expreso que no es capaz de expresarse de forma correcta.

La mayoría de los candidatos consideran que son capaces de expresarse de manera adecuada durante la entrevista, respondiendo de manera apropiada a cada pregunta a los entrevistadores, expresando sus ideas de forma clara, mientras que una parte muy pequeña de la población aún no ha aprendido a expresarse de manera correcta en las entrevistas laborales.

<b>10. A través de las diferentes entrevistas que ha asistido, ¿ha logrado identificar aspectos que necesita mejorar?</b>	<b>Trabajan</b>	<b>No Trabajan</b>
Si	22	6
No	3	19
Total	25	25

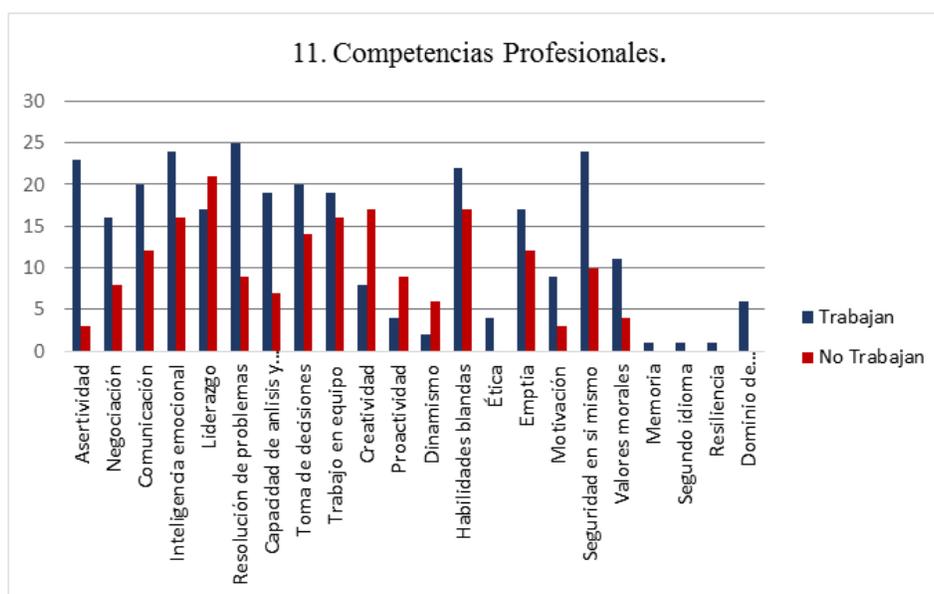


**Análisis:**

Los participantes que actualmente laboran fueron capaces de identificar aspectos que necesitaban mejorar durante las entrevistas. Mientras los que no laboran no han sido capaces de realizar dicha introspección.

<b>11. ¿Cuáles considera usted que son las competencias laborales que debe de poseer un psicólogo?</b>	<b>Trabajan</b>	<b>No trabajan</b>
Asertividad	23	3
Negociación	16	8
Comunicación	20	12
Inteligencia emocional	24	16
Liderazgo	17	21
Resolución de problemas	25	9
Capacidad de análisis y síntesis	19	7
Toma de decisiones	20	14
Trabajo en equipo	19	16

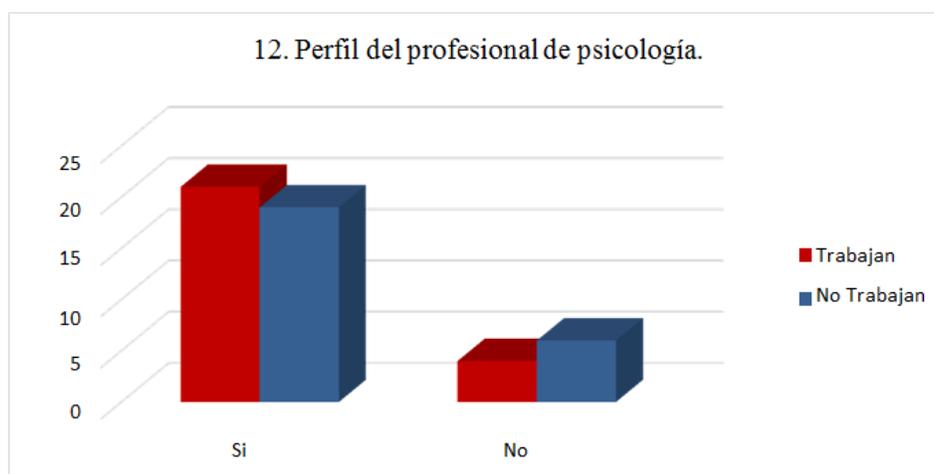
Creatividad	8	17
Proactividad	4	9
Dinamismo	2	6
Habilidades blandas	22	17
Ética	4	0
Empatía	17	12
Motivación	9	3
Seguridad en sí mismo	24	10
Valores morales	11	4
Memoria	1	0
Segundo idioma	1	0
Resiliencia	1	0
Dominio de conocimientos teóricos	6	0
<b>Total</b>	<b>293</b>	<b>184</b>



### **Análisis:**

Los candidatos consideran que las competencias profesionales más importantes que debe poseer un psicólogo son: la inteligencia emocional, la comunicación para poder mantener y formar un adecuado ambiente de trabajo, así también reconocen la importancia de otras competencias profesionales como lo son: la resolución de conflictos y el trabajo en equipo.

<b>12. ¿Considera que posee todas las competencias profesionales que exige el perfil del psicólogo en la actualidad?</b>	<b>Trabaja n</b>	<b>No trabajan</b>
Si	21	19
No	4	6
Total	25	25

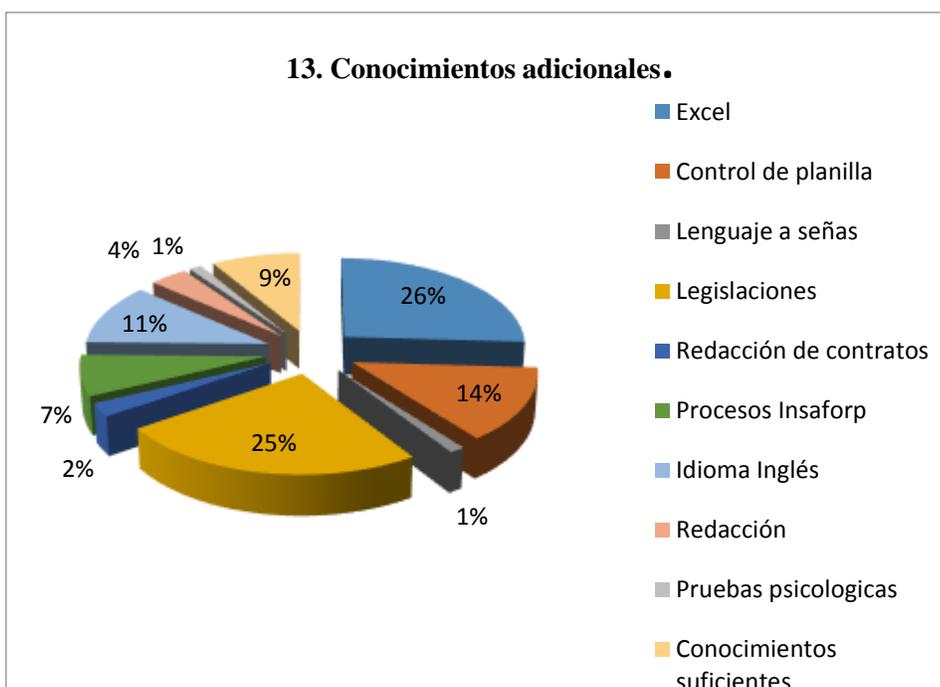


**Análisis:**

La mayoría de los participantes se muestran confiados de todas sus habilidades y consideran que poseen todas las competencias profesionales que exigen todas las organizaciones, mientras que una parte de la población encuestada, considera que aún no cuenta con todas las competencias profesionales.

<b>13. ¿Qué conocimientos que no le fueron enseñados dentro de la carrera considera que son necesarios para insertarse laboralmente?</b>	<b>Frecuencia</b>
Excel	21
Control de planilla	11
Lenguaje a señas	1

Legislaciones	20
Redacción de contratos	2
Procesos Insaforp	6
Idioma Inglés	9
Redacción	3
Pruebas psicológicas	1
Conocimientos suficientes	7
Total	81

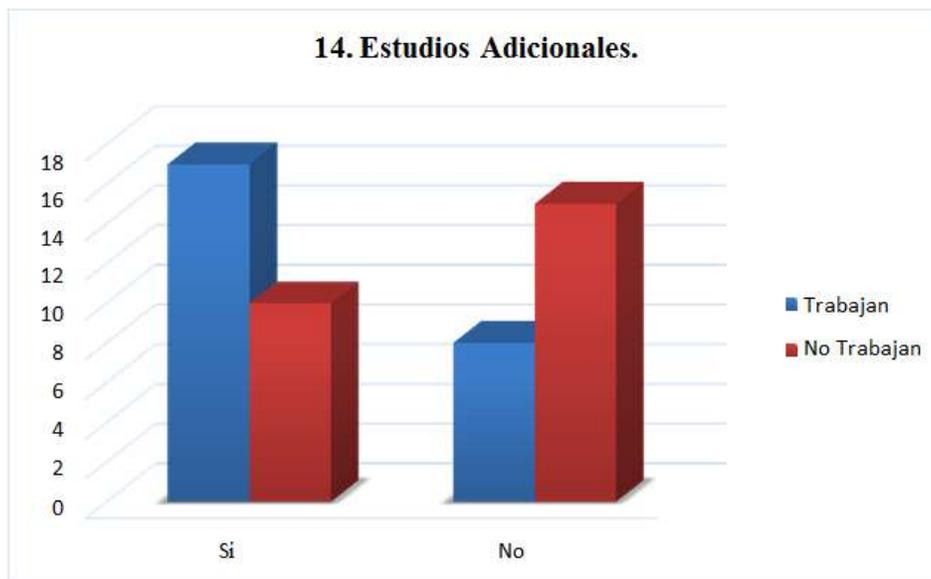


**Análisis:**

Los candidatos consideran que uno de los conocimientos que no les fueron impartidos es el uso de Excel con una ponderación del 26%, legislaciones laborales con un 25% y el manejo de planillas con un 14%.

Los candidatos consideran que los conocimientos que no se les fueron brindados en su formación académica, son aquellos que se ponen en juego en el área laboral, como el uso de Excel, planillas o legislaciones, pues es el área donde se encuentra empleo con mayor facilidad.

<b>14. ¿Ha continuado especializándose en psicología para adquirir nuevas competencias profesionales?</b>	Trabajan	No trabajan
Si	17	10
No	8	15
Total	25	25

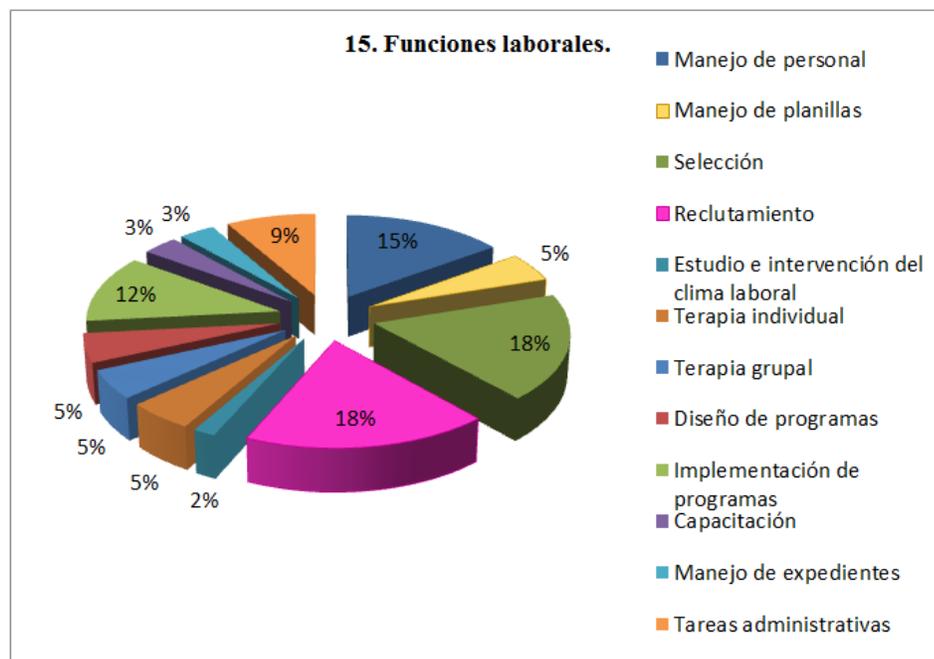


**Análisis:**

Los candidatos que no laboran no consideran importante seguir formándose en maestrías o especializaciones, debido a que muchos de ellos aún no han logrado posicionarse como psicólogos y los que han logrado obtener un empleo, consideran que los conocimientos que poseen son los necesarios, pero buscan ampliar sus estudios.

<b>15. ¿Qué funciones realiza dentro de su puesto actual?</b>	Frecuencia
Manejo de personal	9
Control de planillas	3
Selección	11

Reclutamiento	11
Estudio e intervención del clima laboral	1
Terapia individual	3
Terapia grupal	3
Diseño de programas	3
Implementación de programas	7
Capacitación	2
Manejo de expedientes	2
Tareas administrativas	5
<b>Total</b>	<b>60</b>

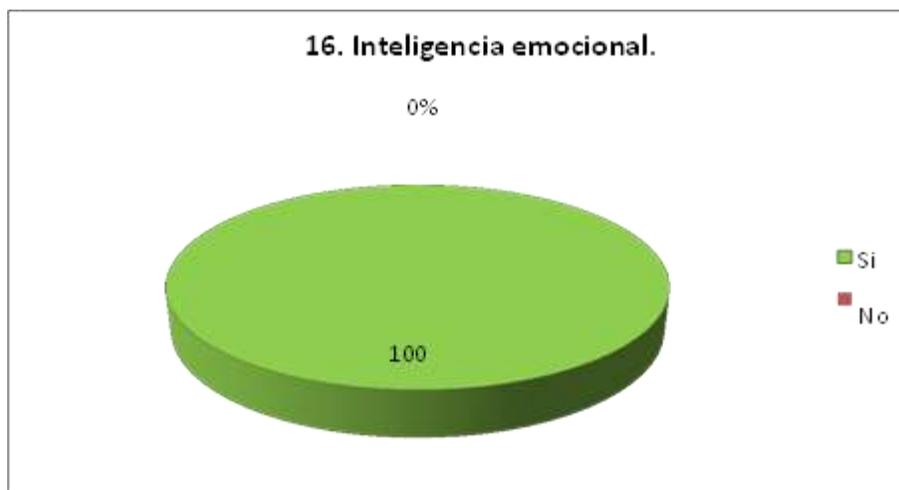


**Análisis:**

En cuanto a las funciones que los participantes realizan dentro de su puesto de trabajo se encuentran: selección y reclutamiento con un 18% cada función, mientras que el 15% de la población realizan la función del manejo de personal.

Las funciones laborales con mayor presencia dentro de los candidatos están inmersas en el área laboral, como lo son: Selección y reclutamiento de personal, así como también el manejo de personal, ya que dicha área cuenta con mayor demanda en el país.

<b>16. ¿Considera que la inteligencia emocional juega un papel importante en la inserción laboral?</b>	<b>Frecuencia</b>
Si	50
No	0
Total	50

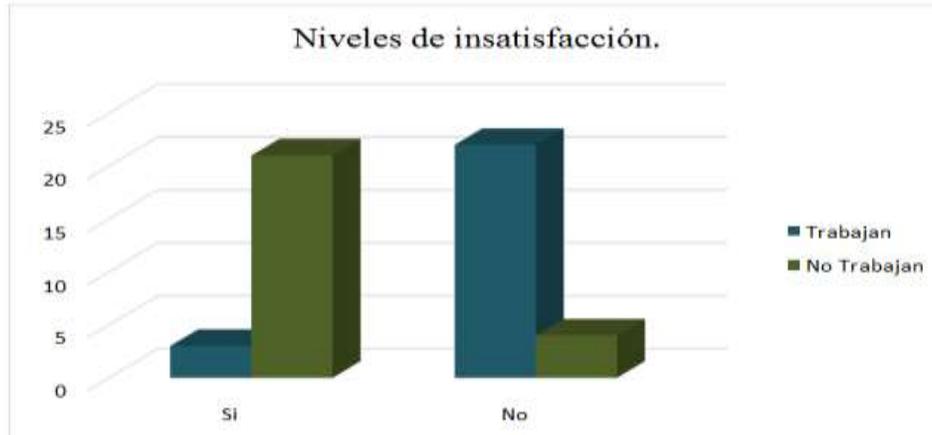


**Análisis:**

El 100% de las personas entrevistadas consideran que la inteligencia emocional es imprescindible en la inserción laboral.

Todos los participantes reconocen la importancia de la inteligencia emocional en el proceso de inserción laboral, ya que dicha habilidad les permite reconocer-manejar sus emociones y sentimientos, asegurando el éxito en las entrevistas laborales a las cuales asisten.

<b>17. ¿Se insatisface cuando no consigue el empleo?</b>	<b>Trabajan</b>	<b>No trabajan</b>
Si	3	21
No	22	4
Total	25	25

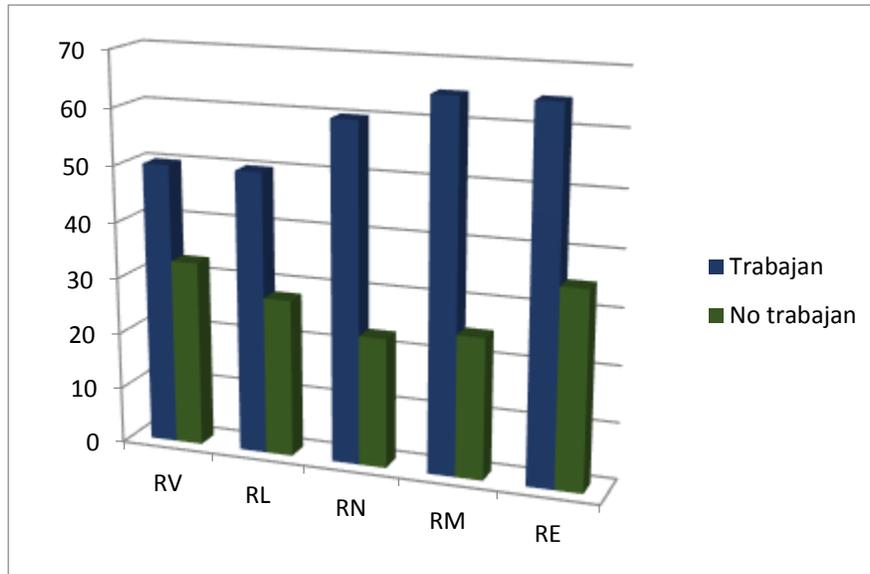


### Análisis:

La mayoría de los psicólogos, que no trabajan, expresaron sentirse insatisfechos al terminar una entrevista al no conseguir dicho puesto, pues llegan a creer que no poseen todas las habilidades, conocimientos y destrezas que exige el empleador, o que muchas veces no logran desarrollarse de manera adecuada durante de las entrevistas, generando en ellos un sentimiento de insatisfacción.

### Resultados según pruebas aplicadas.

Aptitudes Participantes que laboran dentro de la profesión.		Aptitudes Participantes que no laboran dentro de la profesión.	
Característica	Media Percentil	Característica	Media Percentil
Razonamiento verbal.	50	Razonamiento verbal.	33
Razonamiento lógico.	50	Razonamiento lógico.	28
Razonamiento numérico.	60	Razonamiento numérico.	23
Razonamiento mecánico.	65	Razonamiento mecánico.	25
Razonamiento espacial.	65	Razonamiento espacial.	35



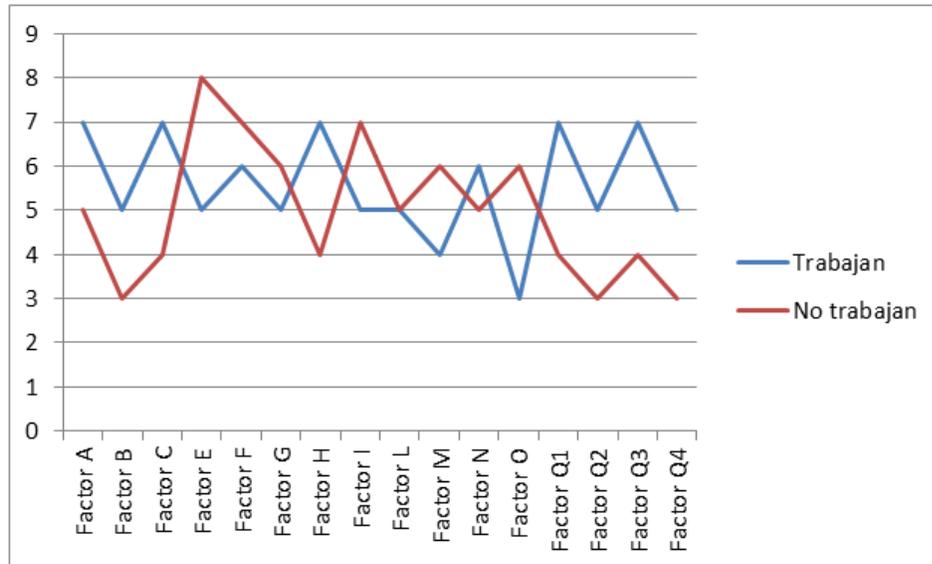
**Análisis:**

Como se refleja en la gráfica anterior se puede percibir una marcada diferencia entre las aptitudes que poseen los participantes que trabajan y los que no lo hacen. Siendo que la población que trabaja, se ubica en el rango medio superior en relación al razonamiento mecánico y espacial; mientras que los que no trabajan puntuaron en el rango medio inferior en las áreas razonamiento numérico, lógico y mecánico. .

Participantes que laboran dentro de la profesión.		Participantes que no laboran dentro de la profesión.	
Factores <sup>2</sup>	Media Decatipo	Factores	Media Decatipo
Factor A	7	Factor A	5
Factor B	5	Factor B	3
Factor C	7	Factor C	4
Factor E	5	Factor E	8
Factor F	6	Factor F	7
Factor G	5	Factor G	6
Factor H	7	Factor H	4
Factor I	5	Factor I	7
Factor L	5	Factor L	5

<sup>2</sup> Ver anexos para descripción de cada factor.

Factor M	4	Factor M	6
Factor N	6	Factor N	5
Factor O	3	Factor O	6
Factor Q1	7	Factor Q1	4
Factor Q2	5	Factor Q2	3
Factor Q3	7	Factor Q3	4
Factor Q4	5	Factor Q4	3



**Análisis:**

Como se refleja en la gráfica anterior los participantes que laboran mantienen un puntaje equilibrado en los 16 factores, mientras que los que no laboran presentan un desequilibrio en sus puntuaciones lo que puede significar cierta inestabilidad en la personalidad.

#### **4.1 Interpretación de resultados.**

Durante los últimos años se gradúan una cantidad considerable de estudiantes en el campo de la psicología que cada vez va en aumento, por lo que se es más difícil lograr insertarse laboralmente haciendo que los nuevos graduados se vean en la necesidad de potenciar las habilidades y competencias que el perfil actual del psicólogo demanda; por ende, es importante identificar aquellos factores que favorecen o dificultan el proceso. A continuación, se detalla los resultados obtenidos en los procesos de investigación.

Con respecto a las habilidades sociales se puede denotar que estas se encuentran más desarrolladas en la población que labora siendo las habilidades cognitivas como la capacidad de análisis y resolver problemas las que más dificultad en los participantes que no trabajan. Si bien estos poseen un aceptable manejo de las habilidades emocionales, pero necesitan reforzar las instrumentales como el tono de voz, sus movimientos corporales y la manera en que estos mantienen su conversación durante la entrevista laboral.

También se logró detectar un bajo nivel de asertividad y autoconfianza al momento de conducirse en la entrevista, lo que origina a que no sean capaces de dar a conocer todos sus conocimientos, habilidades y destrezas de la manera adecuada, conduciendo a que fracasen una y otra vez, esto además origina que debido a la falta de introspección porque no son capaces de identificar las áreas que deben de fortalecer y por ende comentan los mismos errores.

En cuanto a las competencias profesionales estos presentan un índice menor que al grupo comparativo, debido al inadecuado desarrollo de estas durante el proceso de formación de las mismas como se ha mencionado con anterioridad son las aptitudes las

que dan paso a las habilidades, las cuales se transforman en hábitos que a su vez se convierten en estereotipos lo que permite que se forme la personalidad; es en este proceso donde se originan las deficiencias encontradas ya sea porque la persona nunca formo los hábitos más adecuados para las aptitudes se convirtieran en competencias o porque las habilidades no fueron reforzadas constantemente causando dificultad al momento que estas se convirtieran en hábitos. Entre las competencias identificadas que los participantes deben de fortalecer se encuentran: la capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad de expresión oral y escrita, toma de decisiones, capacidad para planear y resolver problemas y competencias sociales, entre las que se encuentran la inteligencia emocional, asertividad y adaptabilidad.

No obstante, cabe recalcar que la personalidad juega un papel importante al momento de insertarse en la vida laboral; ya que a través de ella se puede identificar como el individuo se desarrollara dentro del puesto de trabajo debido a que es el temperamento y el carácter de la persona que permitirá y facilitara la inserción laboral.

Cattell (1993), divide la personalidad en 16 factores los cuales fueron evaluados durante la investigación y dentro de lo que se identifico fue que los participantes que no laboran tienden a ser más competitivos y agresivos, tienden a responder de forma reactiva antes situaciones que están fuera de su control y poco realistas ante las expectativas del puesto de trabajo al que aplican. Además tienen dificultad a ser autosuficientes ya que necesitan no solo ser parte de un grupo sino la aprobación de este; debido a que mantienen una actitud más relajada presentan un bajo nivel de estrés pero tienen dificultad para manejarlo en situaciones estresantes lo que los lleva al conformismo y en ocasiones desistir de buscar empleo y optar por fuentes de trabajo alternos, dado que se sienten insatisfechos de los resultados que obtiene y todo ello les ocasiona una baja

motivación debido a que no han logrado la satisfacción de sus necesidades superiores como lo menciona Yukl y Wexley en su teoría; que basa sus supuestos en que la satisfacción no solo depende de las necesidades individuales sino que toma en cuenta la satisfacción de las necesidades del grupo al que pertenece. Es decir que los participantes que no laboran no han logrado satisfacer su necesidad de autorrealización e independencia puesto a que han sido incapaces de cumplir sus metas de vida relacionadas a la profesión y no lograr una independencia económica de la familia y emocional originando que los niveles de insatisfacción que experimentan los desmotive y afecte su accionar durante la búsqueda de trabajo. Afectando también la autoestima de los participantes, lo que genera a que los sujetos desconfíe de sus propias capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas mostrándose, así como candidatos poco idóneos ante el entrevistador. Ya que son incapaces de identificar regular y manejar sus propias emociones lo que les dificulta desempeñarse adecuadamente durante las entrevistas.

Para finalizar, cabe mencionar que se aplicó la prueba del DAT, prueba de aptitudes diferenciales, donde se reflejó una leve diferencia en cuanto al aprendizaje de ciertas áreas que permiten evaluar a los candidatos para un determinado puesto de trabajo; en cuanto a los resultados de ambos grupos, la que más predominaron o las que muestran una mayor diferencia son las áreas de razonamiento mecánico que evalúa un factor de medición de la inteligencia por lo que se determina que lo que no laboran tienden una disminución en ello. También el área espacial que evalúa la capacidad de pensar en términos espaciales, las áreas de funcionamiento coinciden con el de Razonamiento Abstracto, donde la muestra de quienes trabajan tiene mayor desarrollada dicha área. Y por último y la más importante el razonamiento verbal donde se muestra que existe una cierta dificultad en cuanto a la capacidad para abstraer, generalizar, pensar de modo

constructivo, fluidez verbal y conocimiento del vocabulario en las personas que no han logrado insertarse laboralmente y esto además se logró reflejar en toda la investigación; ya que sin ello es más difícil poder expresarse de manera clara y adecuada durante las entrevistas, que son el primer filtro para poder encontrar un empleo.

### **4.3 Diagnóstico.**

Los profesionales de psicología no han logrado fortalecer determinadas habilidades sociales y competencias profesionales; debido a ello no les permiten posicionarse dentro del campo de la psicología, pues no son conscientes de la importancia que juegan dentro de la inserción laboral; entre las habilidades sociales y competencias profesionales que deben mejorar para posicionarse dentro de un puesto de psicólogo se encuentran las siguientes falencias:

- ✓ Asertividad.
- ✓ Expresión oral.
- ✓ Autoconfianza.
- ✓ Motivación.
- ✓ Inteligencia emocional.
- ✓ Capacidad de análisis y síntesis.
- ✓ Percepción de conocimientos a fortalecer.
- ✓ Proactividad.
- ✓ Resolución de problemas.

#### **4.4 Perfil del profesional de psicología.**

El profesional de Psicología debe de poseer un cúmulo de habilidades, conocimientos y destrezas en función de las exigencias actuales; las cuales debe de poner en práctica en el desarrollo de sus funciones laborales, por ello se presentan dicho perfil dividido en dos grandes áreas: las habilidades sociales y las competencias profesionales:

##### **i. Habilidades Sociales**

- Ψ Asertividad
- Ψ Autoconfianza
- Ψ Apertura mental
- Ψ Persuasión y Negociación
- Ψ Control Emocional
- Ψ Empatía
- Ψ Expresión verbal
- Ψ Expresión no verbal
- Ψ Escucha activa
- Ψ Credibilidad
- Ψ Cortesía

##### **ii. Competencias Profesionales**

- Ψ Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- Ψ Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Ψ Capacidad de trabajo en equipo
- Ψ Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- Ψ Capacidad de comunicación oral y escrita
- Ψ Capacidad creativa e innovadora
- Ψ Capacidad de inteligencia emocional
- Ψ Capacidad para la toma de decisiones.

## **Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.**

### **5.1 Conclusiones.**

En base a los resultados encontrados y el diagnóstico realizado respecto a los factores que influyen la inserción laboral se puede concluir:

- ✓ Dentro de los factores que dificultan la inserción laboral es la falta de habilidades sociales y competencias profesionales tales como: Asertividad, expresión oral, autoconfianza, motivación, inteligencia emocional, capacidad de análisis y síntesis, percepción de conocimientos a fortalecer, proactividad y resolución de problemas.
- ✓ La información recolectada a través de las entrevistas y pruebas psicológicas permitió detectar que los participantes que no trabajan tienden a experimentar mayores niveles de insatisfacción al no poder colocarse laboralmente, debido a que son incapaces de identificar los aspectos que necesitan mejorar durante las entrevistas, lo que genera que cometan los mismos errores y por ende sigan fracasando. Además de que existe mayor propensión de los participantes que trabajan a seguir capacitándose en diferentes áreas, que aquellos que no laboran.
- ✓ Se reconoció que las habilidades sociales juegan un papel importante en la inserción laboral, dado que el manejo adecuado de estas en el momento de entrevista, es un factor predominante, en los cuales el entrevistador seleccionara o descartara al candidato que solicita determinado puesto de

trabajo.

- ✓ Las competencias profesionales, es otro factor que juega un papel importante para la inserción laboral, puesto que el candidato demuestra los conocimientos y capacidades que posee para desempeñarse adecuadamente y satisfactoriamente a determinado puesto de trabajo.
- ✓ Las personas que no trabajan tienden a no tener claridad sobre el perfil idóneo, que debe de poseer un psicólogo; en cuanto a las entrevistas se demostró que no poseen un lenguaje técnico sino al contrario se expresaban de una manera más común o sencilla y que en cierta medida les imposibilita durante las entrevistas demostrarse como personas profesionales y por ende obtener el empleo al cual están aplicando.
- ✓ Debido a la insatisfacción generada por las dificultades experimentadas al no conseguir empleo, 22 de los 25 entrevistados, que no laboran, consideran dejar de buscar empleo dentro de la profesión y buscar alternativas como puestos administrativos (repcionistas, secretarias, etc.), empleos alternos (motoristas, estaciones de radio. Etc.), o implementar negocios propios (emprendedurismo).
- ✓ Se percibe una correlación entre la cantidad de entrevistas a las que asisten los participantes y las habilidades que estos manifiestan presentar en ellas, así como la percepción de estos durante la misma.
- ✓ La mayoría de los participantes tienden a confundir entre los términos de habilidades y competencias profesionales.

## **5.2 Recomendaciones.**

- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias necesarias para la inserción laboral a través de talleres o estudios adicionales.
- ✓ A todos los profesionales de psicología es necesario que logren identificar las habilidades sociales que se les dificultan y los aspectos que se necesitan mejorar, y también sobre el desempeño durante las entrevistas, a través de un proceso reflexivo que permita un mejor papel en entrevistas subsiguientes.
- ✓ Los candidatos necesitan fortalecer las competencias profesionales, para que logren posicionarse en el ámbito laboral y les permitan desempeñarse adecuadamente al puesto de trabajo que estén optando.
- ✓ Se les recomienda a los profesionales de psicología a que investiguen el perfil del psicólogo idóneo y actual que las empresas están solicitando de tal manera se preparen adecuadamente ante la demanda laboral.
- ✓ Tener en cuenta factores como la presentación personal, dicción, elaboración de la hoja de vida y conducción durante una entrevista para incrementar las probabilidades de contratación.
- ✓ Hacer una revisión de la hoja de vida, para identificar aspectos faltantes, que puedan contribuir a la misma, y aspectos que puedan perjudicar o no ser beneficiosos.
- ✓ Para todos aquellos profesionales psicología que se les dificulta obtener un empleo y que en cierta medida se han desanimado, se les sugiere que opten por buscar actividades que les permite auto motivarse nuevamente; ya que de esa manera les posibilitara mostrar una actitud positiva ante la búsqueda de

empleo, en las entrevistas y aumenta la autoestima.

- ✓ En base a los datos obtenidos se considera pertinente que se actualice el pensum de la licenciatura de psicología para que los profesionales cuenten con un mayor repertorio de conocimientos que les permita enriquecerse y lograr en cierta medida insertarse en el ámbito laboral.

## Referencias bibliográficas.

### Libros:

Alcover & et. al. (2004) Introducción a la psicología del trabajo. Interamericana de España. Madrid. España.

Calderón de Orellana, L. (2009). Historia de la Psicología en El Salvador (2a ed). UCA Editores. San Salvador, El Salvador.

### Web grafía:

Caballo, Vicente. (2007) Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Extraído de :  
[https://www.google.com/url?q=https://cideps.com/wpcontent/uploads/2015/04/Caballo-V.-Manual-de-evaluaci%25C3%25B3n-y-entrenamientodelashabilidadessocialesebook.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiW68LZgavgAhVqs1kKHXNLA6oQFjAHegQICBAB&usg=AOvVaw1786cX\\_OHUi1CK\\_CtLE4te](https://www.google.com/url?q=https://cideps.com/wpcontent/uploads/2015/04/Caballo-V.-Manual-de-evaluaci%25C3%25B3n-y-entrenamientodelashabilidadessocialesebook.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiW68LZgavgAhVqs1kKHXNLA6oQFjAHegQICBAB&usg=AOvVaw1786cX_OHUi1CK_CtLE4te)

Campos, Miguel; Cornejo, Lilia (2014, 12, 4) Perfil de competencias profesionales del psicólogo. Recuperado de: <http://www.integracion-academica.org/12-volumen-2-numero-4-2014/44-perfil-de-competencias-profesionales-del-psicologo>.

Campos, Carmen. (2017) Empatía y Habilidades sociales (Tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar. Quezaltenango Guatemala. Recuperado de: <https://www.google.com/url?q=http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/CamposCarmen.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjnqoiDkqvgAhVqvFkKHdJ1CMoQFjAGegQIARAB&usg=AOvVaw06thBQfgk-PbRy0OSCst41>

De Prado, Cristina. (2014) La personalidad como factor clave en la empleabilidad de los individuos (Tesis pregrado) Universidad Pontificia Comillas. Madrid, España. Recuperado de:

[https://www.google.com/url?q=https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/266/1/TFG000105.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiqlM7kxZ7hAhXItlkKHb4\\_BH4QFjAAegQIBBAB&usg=AOvVaw3dgspsmyKPutfsaPddSjqj](https://www.google.com/url?q=https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/266/1/TFG000105.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiqlM7kxZ7hAhXItlkKHb4_BH4QFjAAegQIBBAB&usg=AOvVaw3dgspsmyKPutfsaPddSjqj)

Estévez, Fátima. (2004). Catálogo de competencias laborales para el proceso de selección de personal en el hotel de Agua Dulce. (Tesis pregrado) Universidad de las Américas, Puebla. Puebla México. Recuperado de:

[https://www.google.com/url?q=https://www.researchgate.net/publication/40738858\\_el\\_Proceso\\_de\\_Seleccion\\_de\\_Personal\\_en\\_el\\_Hostal\\_Agua\\_Dulce&sa=U&ved=2ahUKEwjfvbrqkavgAhUk01kKHSfoAlIQFjAAegQICRAB&usg=AOvVaw1aj0XJ6CizWYQQHrMogxQ5](https://www.google.com/url?q=https://www.researchgate.net/publication/40738858_el_Proceso_de_Seleccion_de_Personal_en_el_Hostal_Agua_Dulce&sa=U&ved=2ahUKEwjfvbrqkavgAhUk01kKHSfoAlIQFjAAegQICRAB&usg=AOvVaw1aj0XJ6CizWYQQHrMogxQ5)

García, Ana. (2016) Análisis del Autoestima en situación de desempleo. (Máster en Psicopedagogía) Universidad de Valladolid, España. Recuperado de:

<https://www.google.com/url?q=http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/20835/1/TFMG593.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwimiOKgw57hAhVRtlkKHWvFAyKQFjAAegQIBhAB&usg=AOvVaw0Tmg5noOrRILVvtTtrPMr8>

Guevara, Lidia. (2011, 01, 12) La inteligencia emocional. Temas para la educación. Recuperado de:

[//www.google.com/url?q=https://www.feandalucia.ccoo.es/indicei.aspx%3Fp%3D62%26d%3D247&sa=U&ved=2ahUKEwj\\_0uCnh6vgAhWLzlkKHc7bC7AQFjABegQIBxAB&usg=AOvVaw27tjEZiTkSgZUKW7hp-q5T](https://www.google.com/url?q=https://www.feandalucia.ccoo.es/indicei.aspx%3Fp%3D62%26d%3D247&sa=U&ved=2ahUKEwj_0uCnh6vgAhWLzlkKHc7bC7AQFjABegQIBxAB&usg=AOvVaw27tjEZiTkSgZUKW7hp-q5T)

Martínez, Viviana (2015). Las competencias del talento humano como elemento del mejoramiento del servicio en las cajas de compensación familiar. (Tesis pregrado). Universidad Militar de Nueva Granada. Bogotá. Colombia. Recuperado de: <https://www.google.com/url?q=https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6605/1/MARTINEZBARCAVIVIANAPAOLA2015.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiQvIaWkavgAhWOt1kKHSGGCpEQFjAJegQIBhAB&usg=AOvVaw3Uae29pcsI7dJhSGrueBuo>

Miranda, Glenda; Morales, Patricia (2009). Rol del psicólogo social comunitario en los programas de desarrollo comunitario. (Tesis pregrado). Universidad José Matías Delgado. Antiguo Cuscatlán. El Salvador. Recuperado de: <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESES/03/PSI/ADMR0000514.htm>

Panesso, Katherine. Arango, Mariana. (2017, 09, 14) La autoestima proceso humano. Recuperado de: [https://www.google.com/url?q=https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/328507/20785325&sa=U&ved=2ahUKEwj7yr\\_Ixp7hAhUErIkKHfR4AEsQFjABegQIChAB&usg=AOvVaw2ift2H0KWjDHavAwBv-tp1](https://www.google.com/url?q=https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/328507/20785325&sa=U&ved=2ahUKEwj7yr_Ixp7hAhUErIkKHfR4AEsQFjABegQIChAB&usg=AOvVaw2ift2H0KWjDHavAwBv-tp1)

Riquelme, Matías. (2018, 01, 27) Toma de decisiones: concepto de vital importancia en la empresa. Web y empresas. Extraído de: <https://www.google.com/url?q=https://www.webyempresas.com/toma-de-decisiones/&sa=U&ved=2ahUKEwjnh9mAx57hAhUGvVkkHVISDuYQFjAAe>

gQICxAE&usg=AOvVaw0X13W0kXYmRTUEw7a-nrCt

Seelbach, Germán (2013) Teorías de la personalidad. Recuperado de:

[https://www.google.com/url?q=http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias\\_de\\_la\\_personalidad.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjCofW2v57hAhWFjlkKHRZqBhUQFjAAegQIBhAB&usg=AOvVaw3A6rh5Ky6N67s\\_nZR8nNqv](https://www.google.com/url?q=http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias_de_la_personalidad.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjCofW2v57hAhWFjlkKHRZqBhUQFjAAegQIBhAB&usg=AOvVaw3A6rh5Ky6N67s_nZR8nNqv)

Suarez, Clara; Dusú, Rayda y Sánchez, Mariana, (2007, 12, 30) Las capacidades y las competencias: su comprensión para la formación del profesional. Recuperado de:

<https://www.google.com/url?q=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2968554.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwi3kff0uZ7hAhVxqlkKHf3yAoMQFjAGegQIBxAB&usg=AOvVaw0MrpiWkbwXUX7mw1IGAmLQ>

Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. La personalidad. (2410)

Recuperado

de:<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/2410?show=full>

Universidad de Costa Rica. Adaptación al cambio: Una competencia necesaria para crecer profesionalmente. (2017). Recuperado de:

<http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/adaptacion-al-cambio-una-competencia-necesaria-crecer-profesionalmente/>

## ANEXOS

### Índice de Anexos.

	Pág.
Anexo 1: Factores básicos .....	93
Anexo 2: Instrumentos .....	98
Anexo 3: Tabla de vaciado de datos .....	103
Anexo 4: Propuesta .....	107

## **Anexo 1: Factores básicos.**

**Factor A (Afectividad):** evalúa el grado en que la persona establece contacto con otros individuos. Las personas que obtienen puntuaciones altas (A+) tienen una mayor disposición hacia las relaciones interpersonales, el afecto, tienden a ser más expresivas, dispuestas a cooperar, cariñosas, generosas, activas, y no temen a las críticas. Disfrutan de empleos que se basan en la interacción social como las ventas, el trabajo social o la enseñanza. Los que puntúan bajo (A-) tienden a ser más reservados, formales, fríos y distantes. Prefieren trabajar solos, son más rígidos y pueden ser bastante críticos e incluso rudos.

**Factor B (Razonamiento):** mide la capacidad intelectual según predomine el pensamiento abstracto o el pensamiento concreto, teniendo en cuenta que el abstracto es característico de una persona de inteligencia mayor y el concreto de una inteligencia menor. Una persona con puntuaciones altas (B+) capta, analiza y comprende con mayor facilidad las ideas o conceptos. Los que obtienen puntuaciones bajas (B-) tienden a interpretar la mayoría de las cosas de una forma más literal y concreta. Muestran una mayor dificultad para comprender conceptos y para el aprendizaje en general.

**Factor C (Estabilidad):** evalúa la estabilidad emocional de la persona y a la manera en que se adapta al ambiente que le rodea. Puntuaciones altas (C+) son propias de individuos realistas, maduros, con una alta fortaleza de ego y emocionalmente estables. Los que obtienen puntuaciones bajas (C-) tienden a ser personas que se frustran fácilmente, se afectan rápidamente por los sentimientos y cuando no consiguen lo que desean, tienden a evadirse la realidad y su fortaleza de ego es baja. Pueden padecer **neurotismo**, todo tipo de **fobias**, **trastornos psicosomáticos** y **problemas de sueño**.

**Factor E (Dominancia):** mide el grado de dominancia o sumisión que presenta un individuo en sus relaciones sociales. Puntuaciones altas (E+) indican que la persona es muy dominante. Este tipo de persona busca estar en posiciones de poder para controlar a otros. Suelen ser competitivos, agresivos y muy seguros de sí mismos. Las personas que obtienen puntuaciones bajas (E-) tienden a ser sumisos, pasivos, humildes, conformistas y dóciles. Se dejan llevar fácilmente por los demás y evitan los conflictos en sus relaciones interpersonales, esforzándose por complacer además de buscar la aprobación de los demás.

**Factor F (Impulsividad):** evalúa el nivel de entusiasmo en contextos sociales. Las personas con puntuaciones altas (F+) tienden a ser altamente espontáneas, impulsivas, expresivas y alegres. Puntuaciones bajas (F-) son características de personas prudentes, serias, introspectivas y, por lo general, pesimistas.

**Factor G (Conformidad grupal):** mide la aceptación de los valores morales. Según la teoría de **Freud**, se explora el superego. Altas puntuaciones en este factor (G+) son propias de personas moralistas, responsables y concienzudas, que tienden a actuar siempre de acuerdo a las reglas. Los que obtienen puntuaciones bajas (G-) son personas que no les gusta comportarse de acuerdo a las normas, ni se someten por completo a las costumbres de la sociedad o de su cultura.

**Factor H (Atrevimiento):** evalúa la reactividad del sistema nervioso según la dominancia del **sistema nervioso simpático o parasimpático**. Las personas que puntúan alto en este factor (H+) les dominan el sistema parasimpático. Son capaces de funcionar bajo altos niveles de estrés, les encanta correr riesgos y son grandes aventureros. Puntuaciones bajas en este factor (H-) son características de personas bajo el dominio del sistema simpático. No les atrae nada el riesgo ni la aventura, buscan la

seguridad, todo aquello predecible y estable.

**Factor I (Sensibilidad):** mide el predominio de los sentimientos frente al pensamiento racional. Los que obtienen puntuaciones altas (I+) están dominados por sus sentimientos. Tienden a ser muy emotivas, poseen una gran sensibilidad y a veces son poco realistas. Los que obtienen bajas puntuaciones (I-) presentan un pensamiento racional, son muy prácticos, realistas, responsables e independientes. Pueden llegar a mostrarse bastante cínicos y rudos.

**Factor L (Suspiciacia):** evalúa el nivel de confianza o desconfianza que un individuo tiene hacia los demás. Los que puntúan alto (L+) tienden a desconfiar de los demás, pudiendo llegar a presentar, en casos extremos, un comportamiento **paranoico**. Por esta razón, las relaciones interpersonales de los L+ son generalmente problemáticas, deteriorándose por el exceso de **celos**, sospechas y el escepticismo de estos individuos. Las personas que obtienen bajas puntuaciones (L-) se caracterizan por ser muy confiadas. Son personas que se adaptan fácilmente, se preocupan por sus compañeros, son abiertos, tolerantes y muy poco competitivos.

**Factor M (Imaginación):** mide la capacidad de abstracción del individuo. Las personas con altas puntuaciones (M+) se caracterizan por una intensa vida interna. Estas personas se sumergen fácilmente en sus pensamientos, y se distraen de lo que sucede a su alrededor. Poseen una gran imaginación, son muy **creativos** y poco convencionales. Los que puntúan bajo (M-) son personas muy realistas y prácticas, les interesa lo concreto y lo obvio, pero son poco imaginativos. En casos de emergencia, tienden a mantener la calma y son capaces de resolver la situación.

**Factor N (Astucia):** evalúa la capacidad de analizar la realidad de forma exhaustiva y describe en qué grado las personas se ocultan, mostrando sólo aquellos rasgos que

generen las respuestas que desean obtener de los demás. Las personas que obtienen puntuaciones altas (N+) tienden a ser calculadoras, frías, refinadas, diplomáticas y muy conscientes socialmente. Los que puntúan bajo (N-) son personas abiertas, directas, genuinas y sinceras que no se esfuerzan por impresionar a otros.

**Factor O (Culpabilidad):** evalúa la capacidad de una persona de responsabilizarse de sus actos. Explora la **autoestima** en base a tendencias a experimentar culpa o inseguridades. Las altas puntuaciones (O+) son propias de personas sufridoras, que tienden a culpabilizarse por todo. Tienen expectativas personales muy altas, se preocupan demasiado, son inseguras y suelen sentirse no aceptadas. Los que puntúan bajo (O-) tienen una visión muy positiva de su persona, son seguros de sí mismos y no están tienden a experimentar culpa.

**Factor Q1 (Rebeldía):** mide la predisposición hacia el cambio y la apertura mental. Las puntuaciones altas en (Q1+) están más abiertas y dispuestas al cambio. Tienden a ser liberales y rechazan lo tradicional y convencional. Las personas que ofrecen bajas puntuaciones en (Q1-), son muy conservadoras y tradicionales. Aceptan lo establecido sin cuestionarlo, no les interesa el pensamiento analítico y demuestran una marcada resistencia al cambio.

**Factor Q2 (Autosuficiencia):** mide el grado de dependencia o independencia personal. Los que obtienen puntuaciones altas en este factor (Q2+) son individuos eminentemente autosuficientes, que saben tomar decisiones sin importarles las opiniones ajenas, prefieren estar solos la mayor parte del tiempo y hacen sus cosas sin pedir ayuda a los demás. Las bajas puntuaciones en (Q2-) son propias de quienes prefieren estar en grupo y suelen tomar sus decisiones en base a lo que piensan demás o lo que establece la sociedad. Necesitan sentir que pertenecen a un grupo y que son aceptados y queridos.

**Factor Q3 (Autocontrol):** mide el autocontrol emocional y comportamental. Las personas que obtienen puntuaciones altas (Q3+) se esfuerzan por mostrar una imagen ideal y socialmente aceptada. Tienden a controlar sus emociones, son muy autoconscientes, compulsivos y perfeccionistas. Los (Q3-) no se esfuerzan por controlarse para lograr igualarse a los ideales de conducta sociales. Estas personas llevan una vida más relajada y menos estresante que la de los Q3+, pero tienden a ser menos exitosos y reconocidos.

**Factor Q4 (Tensión):** mide el nivel de tensión o ansiedad nerviosa del sujeto. Las personas que puntúan alto (Q4+) experimentan niveles extremos de tensión nerviosa. Son impacientes y se distinguen por su incapacidad de mantenerse inactivos debido a su alto grado de nerviosismo. Suelen frustrarse fácilmente, pues su conducta resulta de un exceso de impulsos que a menudo se expresan inadecuadamente. Los que puntúan bajo en (Q4-), se caracterizan por la baja presencia de tensión nerviosa. Suelen llevar una existencia tranquila y relajada, regida por la calma, la paciencia, el conformismo y un alto grado de satisfacción general.

## Anexo 2: Instrumentos.



**Universidad de El Salvador**  
**Facultad de Ciencias y Humanidades**  
**Departamento de Psicología**



### GUIA DE ENTREVISTA

#### Datos Generales

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Año de graduación: \_\_\_\_\_

Trabaja actualmente: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Área de trabajo: \_\_\_\_\_

**Objetivo:** Recolectar información que permita ahondar sobre la influencia de las habilidades sociales y competencias profesionales que facilitan o dificultan la inserción laboral dentro de la profesión de psicología.

#### I. EXPERIENCIAS.

1. ¿Cuántas veces ha asistido a una entrevista laboral para optar un puesto relacionado al área de Psicología?
2. ¿Al no lograr posicionarse como psicólogo, que otras alternativas de trabajo ha puesto en marcha para poder subsistir? (solo si no se encuentra laborando dentro de la profesión)
3. ¿Cómo consideraría su experiencia en las entrevistas que ha asistido, al solicitar un trabajo?

4. ¿En qué campos de la psicología ha optado solicitar empleo?
5. ¿En algún momento ha pensado en dejar de buscar ofertas laborales de la carrera de psicología?

## **II. HABILIDADES SOCIALES.**

6. ¿Cuáles considera son las habilidades que le facilitan sus entrevistas laborales?
7. ¿Considera que posee todas las habilidades que exige el perfil del psicólogo en la actualidad? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
Por qué:
8. ¿Cuándo se encuentra en una entrevista laboral, considera que se muestra confiado de sí mismo?
9. ¿Es capaz de expresarse de manera adecuada en las entrevistas?
10. ¿A través de las diferentes entrevistas que ha asistido, ha logrado identificar aspectos que necesita mejorar?

## **III. COMPETENCIAS PROFESIONALES.**

11. ¿Cuáles considera usted son las competencias profesionales que debe de poseer un psicólogo?
12. ¿Considera que posee todas las competencias profesionales que exige el perfil del psicólogo en la actualidad?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
Por qué:
13. ¿Qué conocimientos que no le fueron enseñados dentro de la carrera, considera son necesarios para insertarse laboralmente?
14. ¿Ha continuado especializándose en Psicología, para adquirir nuevas competencias profesionales?

- 15.** ¿Qué funciones realiza dentro de su puesto actual? (que estén laborando dentro de la profesión)
- 16.** ¿Considera que la inteligencia emocional juega un papel importante en la inserción laboral?
- 17.** ¿Se insatisface cuando no consigue el empleo?



**Universidad de El Salvador**  
**Facultad de Ciencias y Humanidades**  
**Departamento de Psicología**



**GUIA DE OBSERVACIÓN.**

**Objetivo:** Observar y registrar los diferentes comportamientos que presenta el participante durante la entrevista.

<b>APARIENCIA FISICA</b>				
Nº	ASPECTOS A OBSERVAR	MUCHO	POCO	NADA
1	Vestimenta limpia y en buen estado.			
2	Cabello ordenado y limpio.			
3	Piel limpia.			
4	Rostro maquillado.			
5	Rostro limpio.			
<b>EXPRESIÓN FACIAL</b>				
Nº	ASPECTOS A OBSERVAR	MUCHO	POCO	NADA
1	Se sonroja.			
2	Humedad en los ojos.			
3	Llora.			
4	Sonríe.			
5	Tics.			
6	Movimiento ocular.			
	Otros: (Frunce el ceño)			
<b>MOVIMIENTO CORPORAL</b>				
Nº	ASPECTOS A OBSERVAR	MUCHO	POCO	NADA
1	Mueve las manos.			
2	Mueve los pies.			
3	Mueve todo el cuerpo.			
4	Toma objetos del entorno.			
5	Tics.			
6	Tiene dificultad para comunicarse usando gestos o mímicas.			
7	Problemas de equilibrio.			

8	Se mete las manos a los bolsillos.			
	Otros: (Truena los dedos)			
<b>EMOCIONAL</b>				
Nº	ASPECTOS A OBSERVAR	MUCHO	POCO	NADA
1	Alegre.			
2	Enojado.			
3	Triste.			
4	Serio.			
5	Preocupado.			
6	Fluctuante.			
	Otros: (Parco)			
<b>LENGUAJE</b>				
Nº	ASPECTOS A OBSERVAR	MUCHO	POCO	NADA
1	Lento.			
2	Rápido.			
3	Errores de pronunciación.			
4	Contesta eficientemente las preguntas.			
5	Bagaje de lenguaje pobre.			
6	Utiliza palabras obscenas.			
7	Su tono de vez es alto.			
	Otros: (Tartamudea)			
<b>INTERACCIÓN CON EL TERAPEUTA</b>				
Nº	ASPECTOS A OBSERVAR	MUCHO	POCO	NADA
1	Contacto ocular.			
2	Atento a las indicaciones del terapeuta.			
3	Indiferente a las indicaciones del terapeuta.			
4	Desconfiado.			
5	Respetuoso.			
	Otros: (Sarcástica/o)			
<b>CONDICIÓN DE AMBIENTE.</b>				
1	Presencia de interferencias externas (ruido, iluminación, etc.)			
2	Condiciones climáticas adecuadas.			

**Anexo 3: Tabla de vaciado de datos.**

Pregunta	Criterio	Conducta demostrada durante la entrevista	
		Trabajan	No trabajan
1. ¿Cuántas veces ha asistido a una entrevista laboral para optar un puesto relacionado al área de Psicología?			
	1 a 5 veces	15	1
	6 a 10 veces	6	17
	11 a 15 veces	4	7
2. ¿Al no lograr posicionarse como psicólogo, que otras alternativas de trabajo ha puesto en marcha para poder subsistir?	Negocio propio	6	
	Atención al cliente	8	
	Auxiliar de ventas	1	
	Motorista	1	
	Radio	1	
	Recepcionista	3	
	Secretaria	2	
3. ¿Cómo consideraría su experiencia en las entrevistas que ha asistido, al solicitar un trabajo?		<b>Trabajan</b>	<b>No trabajan</b>
	Buena	20	7
	Mala	3	17
	Regular	2	1
4. ¿En qué campos de la psicología ha optado solicitar empleo?	Área escolar	15	
	Área laboral	33	
	Área clínica	23	
	Todas	3	
5. ¿En algún momento ha pensado en dejar de buscar ofertas laborales de la carrera de psicología?	Si	47	
	No	3	
6. ¿Cuáles considera son las habilidades que le facilitan sus entrevistas laborales?		<b>Trabajan</b>	<b>No trabajan</b>
	Honestidad	4	10
	Respeto	6	3
	Cordialidad	3	10
	Confianza en sí mismo	21	13

	Asertividad	12	0
	Inteligencia emocional	17	10
	Liderazgo	2	5
	Escucha activa	5	0
	Locución	14	0
	Empatía	5	8
	Actitud positiva	5	1
	Habilidades blandas	16	13
	Capacidad de análisis	1	0
	Creatividad	1	2
	Perseverancia	1	3
	Ética	1	0
7. ¿Considera que posee todas las habilidades que exige el perfil del psicólogo en la actualidad?	Si	31	
	No	19	
8. ¿Cuándo se encuentra en una entrevista laboral, considera que se muestra confiado de sí mismo?		<b>Trabajan</b>	<b>No Trabajan</b>
	Si	22	23
	No	1	2
	A veces	2	0
9. ¿Es capaz de expresarse de manera adecuada en las entrevistas?	Si	49	
	No	1	
10. ¿A través de las diferentes entrevistas que ha asistido, ha logrado identificar aspectos que necesita mejorar?		<b>Trabajan</b>	<b>No trabajan</b>
	Si	22	6
	No	3	19
11. ¿Cuáles considera usted son las competencias profesionales que debe de poseer un psicólogo?		<b>Trabajan</b>	<b>No Trabajan</b>
	Asertividad	23	3
	Negociación	16	8
	Comunicación	20	12

	Inteligencia emocional	24	16
	Liderazgo	17	21
	Resolución de problemas	25	9
	Capacidad de análisis y síntesis	19	7
	Toma de decisiones	20	14
	Trabajo en equipo	19	16
	Creatividad	8	17
	Proactividad	4	9
	Dinamismo	2	6
	Habilidades blandas	22	17
	Ética	4	0
	Empatía	17	12
	Motivación	9	3
	Seguridad en sí mismo	24	10
	Valores morales	11	4
	Memoria	1	0
	Segundo idioma	1	0
	Resiliencia	1	0
	Dominio de conocimientos teóricos	6	0
12. ¿Considera que posee todas las competencias profesionales que exige el perfil del psicólogo en la actualidad?		<b>Trabajan</b>	<b>No trabajan</b>
	Si	21	19
	No	4	6
13. ¿Qué conocimientos que no le fueron enseñados dentro de la carrera, considera son necesarios para insertarse laboralmente?	Excel	21	
	Manejo de planilla	11	
	Lenguaje a señas	1	
	Legislaciones	20	
	Redacción de contratos	2	
	Procesos Insaforp	6	
	Idioma Inglés	9	
	Redacción	3	
	Pruebas psicológicas	1	
	Conocimientos	7	

	suficientes		
<b>14.</b> ¿Ha continuado especializándose en Psicología, para adquirir nuevas competencias profesionales?		<b>Trabajan</b>	<b>No trabajan</b>
	Si	17	10
	No	8	15
<b>15.</b> ¿Qué funciones realiza dentro de su puesto actual?	Manejo de personal	9	
	Manejo de planillas	3	
	Selección	11	
	Reclutamiento	11	
	Estudio e intervención del clima laboral	1	
	Terapia individual	3	
	Terapia grupal	3	
	Diseño de programas	3	
	Implementación de programas	7	
	Capacitación	2	
	Manejo de expedientes	2	
	Tareas administrativas	5	
	<b>16.</b> ¿Considera que la inteligencia emocional juega un papel importante en la inserción laboral?	Si	50
No		0	
<b>17.</b> ¿Se insatisface cuando no consigue el empleo?		<b>Trabajan</b>	<b>No trabajan</b>
	Si	3	21
	No	22	4

***Manual de  
comportamiento en  
una entrevista,  
para facilitar la  
inserción laboral.***



# ÍNDICE:

ψ **Lineamiento para el diseño de la hoja de vida**

ψ **Lineamientos de presentación y apariencia física ante una entrevista**

ψ **Elementos y lineamientos de como conducirse en una entrevista**

ψ **Formato de la hoja de vida**



## DISEÑO DE HOJA DE VIDA

**Aspectos generales:** La hoja de vida en sí, debe de ser elaborada en letra legible u un solo estilo de letra, con interlineado adecuado (1.5) que permita una fácil lectura, no se recomienda el uso de colores brillantes excesivos o uso de imágenes inadecuadas y poco pertinentes, también se debe de incluir un foto reciente donde la persona debe de aparecer con una vestimenta formal, no selfies, ni recortadas de foto de grupo.

- 1. Datos personales:** este apartado debe de comprender toda aquella que sea necesaria y dársele a conocer lo importante al empleador. No debe de ser un apartado muy extenso es decir solo debe de poseer información pertinente; es decir, que no se debe de incluir información innecesaria como: página de Facebook, twitter e Instagram. la información a incluir dependerá de la plaza de la que se esté aplicando, debido que para ciertos puestos requiere información adicional (numero licencia y tipo de vehículo).
- 2. Estudios académicos:** en este apartado se coloca los estudios secundarios y superiores si es que se poseen, dando a conocerla Institución, año de graduación y título obtenido.
- 3. Estudios adicionales:** en esta sección se agrega estudios adicionales que se crean pertinentes al área que se va ofertar. Además es importante incluir los idiomas que se domine.
- 4. Equipos que se manejan:** Se agregan o detallan la maquinaria que se saben manejar o se tiene experiencia, pertinente al puesto que se solicita.



5. **Experiencia laboral:** Se incluyen las experiencias que se ha obtenido en adhonoren<sup>1</sup> o formal, en esta se deben de incluir detalladamente el nombre del lugar, cargo, funciones desempeñadas y periodo de tiempo que se estuvo laborando (Si el tiempo es poco, se debe colocar especificando si es proyecto, pasantía o proyecto).
6. **Referencias laborales:** en este apartado se inicia colocando el último empleo que se ha obtenido, según el nombre el Jefe Inmediato o supervisiones y el contacto de teléfono.
7. **Referencias personales:** se colocaran aquellas personas que se consideren pueden dar referencias de sus cualidades positivas y buen criterio del candidato, cabe mencionar que estas personas no deben de ser familiares ni parejas.



---

<sup>1</sup> Honorario, honorífico, lo que da a entender que una persona desempeña un cargo u ostenta una calidad por el honor que presenta y sin obtener ningún beneficio económico.

## PRESENTACIÓN Y APARIENCIA FISICA ANTE UNA ENTREVISTA

Para cualquier entrevista es importante desde la presentación o apariencia física de cómo se viste una persona; ya que es la primera impresión que recibe el entrevistador/a del candidato/a al puesto. Por lo que a continuación se plantean los puntos más necesarios a tomar en cuenta ante como asistir de forma correcta y formal a una entrevista de trabajo:

- 1. Peinado:** para las mujeres y hombres es indispensable que el estilo del peinado sea formal, discreto y ordenado.
- 2. Maquillaje:** para las mujeres es necesario que el tipo de maquillaje sea discreto, con colores naturales de tal manera se perciba formal y profesionalmente.
- 3. Joyería:** Tanto las mujeres y hombres deben de lucir los accesorios pertinentes en su vestimenta como lo pueden ser relojes; pero que no se sobrecarguen más que todo el sexo femenino, debido a que eso demuestra un mal aspecto y no se considera a la persona presentable.
- 4. Ropa:** en cuanto a la forma de vestir, lo más apropiado tanto para hombres como mujeres es presentarse con colores de tonalidades formales sin llamar mucho la atención ni verse exagerados o indecentes.
- 5. Zapatos:** para las mujeres sean zapatos con un promedio de altura; es decir que sea un tacón alto normal, cerrado y que sea presentable y agradable a la vista; así como para los hombres que sean un color adecuado y oscuro.
- 6. Aseo personal:** abarca tanto la limpieza del cuerpo como del vestuario, se debe de percibir y mostrarse aseado y ordenado.

## ELEMENTOS Y LINEAMIENTOS DE COMO CONDUCIRSE EN UNA ENTREVISTA

Otro aspecto importante a tomarse en cuenta es la manera en cómo se conduce en una entrevista de trabajo, ya que en muchas ocasiones la persona tienden a mostrar ansiedad e inseguridad desde su lenguaje verbal y no verbal, por lo que a continuación se detalla algunas recomendaciones:

- **Movimientos corporales:** es importante que al inicio de cualquier entrevista existe cierto contacto visual con la persona que está entrevistando, evitando mantener la mirada baja, mover las manos o colocarlas había atrás o en los bolsillos, debido a que dan señal de inseguridad o ansiedad.
- **Comportamientos actitudinales:** se refiere a las conductas que se mantiene durante la entrevista donde lo importante es mantener una actitud positiva, confiando en sus propias capacidades de las cuales se han formado, evitando acciones que dejen una mala impresión como reír exageradamente, ser demasiados serios, faltando el respeto como lo pueden ser insinuaciones hacia la persona que está entrevistando o cualquier otra actitud que no permita una buena percepción de la persona entrevistada.
- **Expresión verbal:** otro aspecto bastante importante es la habilidad o capacidad de expresarse correctamente que abarca desde el tono, volumen de voz, coherencia del diálogo y hasta la fluidez verbal, evitando responder de manera cortante, inseguros, temblando la voz o dando pausas muy largas en la entrevista, sino al contrario responder de la mejor manera posible utilizando un léxico técnico y coherente de los que se le está solicitando según las preguntas de la entrevista.

Además es importante identificar las partes en las cuales comúnmente consta una entrevista y como es lo más adecuado actuar.

- 1. Apertura:** es el inicio de la entrevista, donde es clave desde la manera en como uno comienza a dirigirse con la persona que le está entrevistando, ya que en muchos casos determinara cómo transcurrirá la entrevista.
- 2. Rapport:** en este apartado es importante que se establezca cierta distancia social; ya que en ocasiones el entrevistado/a se apoya demasiado sobre el escritorio casi invadiendo el espacio del entrevistador por lo que refleja una mala impresión además de que se debe de actuar con simpatía, respeto de tal manera sea amena y generar confianza tanto con la personas como con uno mismo.
- 3. Desarrollo:** es la parte central de la entrevista, en la que se obtiene la mayor información sobre el tipo cuantitativo que son los datos generales, familiar, escolaridad, ocupacional y salud. Siempre se tiene que dirigir con seguridad es decir que a cada respuesta debe de comunicarse lo más clara posible, que se comprenda las ideas y que según el tipo de pregunta así debe de ser las respuestas; ya que algunas pueden ser cerradas y otras abiertas donde hay mayor posibilidad de extenderse. Además de que en muchas entrevistas existen entrevistadores/as que pueden mostrar cierta indiferencia, ser muy serios o incluso con carácter fuerte y que no transmiten ninguna confianza o empatía pero que a pesar de ello no hay que permitir que la actitud del entrevistado cambie o se desanime al contrario se permanezca positiva y motivada, debido a que es un punto que facilitara que se le evalúe con percepciones satisfactorias.





4. **Cima:** es la parte donde se obtiene la información básicamente cualitativa y más significativa, investigando el área de concepto de sí mismo y metas de la persona que está siendo entrevistada. Es importante que en este apartado al momento de hablar de sí mismo sea lo más coherente posible y que se demuestre la proactividad y la actitud positiva ya que reflejara lo que puede transmitir o beneficiar a la empresa que se le está solicitando que demuestre que será un buen elemento dentro de ella.

5. **Cierre:** es la parte donde se está a punto de finalizar la entrevista en la cual se puede agregar si existe una duda o pregunta de parte del entrevistado/a. Siempre es importante preguntar alguna inquietud que no haya quedado clara y que sea pertinente; ya que de esa manera se demostrara el interés que tiene la persona sobre el trabajo.

## FORMATO GENERAL DE LA HOJA DE VIDA

FOTOGRAFÍA

### DATOS GENERALES:

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Dui: \_\_\_\_\_

Nit: \_\_\_\_\_

### ESTUDIOS ACADÉMICOS:

\_\_\_\_\_

### ESTUDIOS ADICIONALES:

\_\_\_\_\_

### EQUIPOS QUE SE MANEJAN:

- ✓ \_\_\_\_\_
- ✓ \_\_\_\_\_
- ✓ \_\_\_\_\_
- ✓ \_\_\_\_\_

### EXPERIENCIA LABORAL:

- Nombre del lugar  
Cargo  
Funciones desempeñadas  
Periodo de tiempo

### REFERENCIA LABORALES:

- El nombre el Jefe Inmediato o supervisiones  
El contacto de teléfono

### EXPERIENCIAS PERSONALES:

- El nombre de la persona  
Cargo  
El contacto de teléfono