

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
DPTO. DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS**



**TRABAJO DE GRADUACIÓN**

**“ENFOQUE DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN EL ANÁLISIS  
COMPARATIVO ENTRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y LA INSERCIÓN AL  
CAMPO LABORAL PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR,  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE EN LOS AÑOS 2007 –  
2009.”**

**PARA OPTAR AL GRADO DE:  
LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA.**

**PRESENTADO POR:  
GÓMEZ SOLÍS, ABEL OQUELÍ.  
PINEDA CUELLAR, CARLOS ADALBERTO.  
QUINTANILLA ALVARADO DORIS.**

**DOCENTE DIRECTOR:  
LIC. EDUARDO ARMANDO RAMÍREZ HERNÁNDEZ.**

**AGOSTO 2010  
SANTA ANA EL SALVADOR CENTROAMÉRICA.**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**DECANO**

**LICDO. JORGE MAURICIO RIVERA**

**VICE-DECANO**

**LICDO. Y MASTER ELADIO EFRAÍN ZACARÍAS ORTEZ**

**SECRETARIO DE FACULTAD**

**LICDO. VICTOR HUGO MARINO QUEZADA**

**JEFE DE DEPARTAMENTO  
Y COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADUACIÓN.**

**LICDO. Y MASTER FRANCISCO JAVIER ESPAÑA VILLALOBOS.**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR**

**ING. Y MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ**

**VICE-RECTOR**

**ARQ. Y MASTER MIGUEL ÁNGEL PÉREZ RAMOS**

**VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO**

**LICDO. Y MASTER OSCAR NOÉ NAVARRRETE**

**SECRETARIO GENERAL**

**LICDO. DUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ**

**FISCAL GENERAL**

**DR. RENÉ MADECADEL PERLA JIMÉNEZ**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
DPTO. DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS**

**CAPÍTULO I  
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**“ENFOQUE DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN EL ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y LA INSERCIÓN AL CAMPO LABORAL PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE EN LOS AÑOS 2007 – 2009”.**

**INTEGRANTES:**

**GÓMEZ SOLÍS, ABEL OQUELÍ  
PINEDA CUELLAR, CARLOS ADALBERTO  
QUINTANILLA ALVARADO, DORIS.**

## DEDICATORIA

A Jah, por brindarme la existencia, la fortaleza y los medios para alcanzar el inicio de este triunfo. 1 Reyes 2; 6-9

A mis padres, a quienes dedico este logro, por su respeto y acompañamiento a lo largo de todos estos años pero sobre todo por el apoyo recibido en los momentos más delicados de mi vida... GRACIAS POR SER MIS PADRES.

A mis hermanos y sobrino, por aguantar todas mis estresadas reacciones en determinados momentos, pero aun más, por ser el incentivo para seguir siempre hacia adelante.

A Evelietth: Por enseñarme lo que todo ser necesita...

Abel Oqueli Gómez Solis.-

## DEDICATORIA

- **Al Rey de reyes:** Por darme la vida, mostrarme el lenguaje del amor, guiarme por el sendero correcto, enseñarme a confiar en El - ser perseverante y permitirme alcanzar una de mis metas... La Honrra y la Gloria es para TI.

¡¡Gracias Jesús!!

- **A mis padres:** Juan Rodolfo Pineda y Delmy Esperanza de Pineda, por su amor, apoyo y sacrificio incondicional.  
Por sus consejos y oraciones durante estos años de mi vida.  
Gracias por su orientación espiritual, personal y profesional... Este logro es también de ustedes.
- **A mi hermana:** Karina Pineda, por su cariño y su apoyo moral. Por ser hermana y amiga en la cual puedo confiar.
- **A mis sobrinos:** Jasson Alexander y Ammy Abigail, quienes forman parte de mi universo y llenan mi vida de alegría y felicidad.
- **A mi cuñado:** Francisco Calidonio, por la amistad, su cuidado, amor y respeto hacia mi familia.
- **A la familia:** Todos aquellos que me han alentado a seguir adelante durante mi proceso de formación académico.
- **A los amigos y hermanos de la iglesia:** Quienes amablemente han dedicado parte de su valioso tiempo, para orar e interceder por mi vida, mis estudios y mi familia. ¡¡Dios les bendiga!!
- **Al Licdo. Eduardo Armando Ramírez Hernández:** Por ser mi asesor de tesis y orientarme con sus conocimientos durante todo el proceso de grado.
- **A todos los docentes del depto. de psicología:** Por compartir sus conocimientos durante mi formación profesional.

- **A las personas e instituciones:** Por brindar su confianza y colaboración para la realización de ésta investigación.

Carlos A. Pineda Cuellar.

## DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO

POR SER MI GUÍA, MI SALVADOR, MI PROTECTOR, MI PROVEEDOR, MI MAESTRO Y POR BRINDARME TODAS LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA ALCANZAR ESTA META Y PONER PERSONAS QUE DE UNA U OTRA FORMA ME BRINDARON SU AYUDA CUANDO MAS LO NECESITABA.

DORIS QUINTANILLA



## ÍNDICE

| CONTENIDO   | PÁGINAS |
|---|---------|
| INTRODUCCIÓN  |         |
| Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA  |         |
| 1.1 Descripción del problema . . . . .  | 15      |
| 1.2 Delimitación del problema . . . . .   | 20      |
| 1.3 Justificación de la investigación . . . . .   | 22      |
| 1.4 Objetivos de la investigación . . . . .   | 24      |
| 1.5 General . . . . .   | 24      |
| 1.6 Especifico . . . . .  | 24      |
| Capítulo II: MARCO TEÓRICO  |         |
| 2.1 Marco histórico teórico . . . . .   | 26      |
| 2.1.1 La prehistoria, cazadores, recolectores,<br>la economía de subsistencia . . . . . | 26      |
| 2.1.2 Algunos mitos de las sociedades<br>que incumben al mundo del trabajo . . . . .    | 28      |
| 2.1.3 Desempleo y subempleo en Latinoamérica . . . . .                                  | 32      |
| 2.1.4 Antecedentes del desempleo en El Salvador . . . . .                               | 33      |
| 2.1.5 Antecedentes históricos de la formación<br>Académica . . . . .                    | 35      |
| 2.1.6 Fundación de la Universidad de El Salvador . . . . .                              | 35      |
| 2.1.7 Creación de la carrera de psicología en<br>El Salvador . . . . .                  | 39      |
| 2.1.8 Creación del Centro Universitario de Occidente . . . . .                          | 52      |
| 2.1.9 Antecedentes históricos de la creación de   |         |

|  |    |
|--|----|
| la carrera de psicología en el Centro<br>Universitario de Occidente. . . . .   | 55 |
| 2.1.10 El tipo de psicólogo que se pretende formar . . . . .   | 55 |
| 2.1.11 Información sobre las áreas de<br>orientación psicológica . . . . .   | 57 |
| 2.1.12 Plan de estudio de la carrera de<br>psicología desde 1997 . . . . .   | 59 |
| 2.1.13 Justificación del plan de estudios. . . . .   | 59 |
| 2.1.14 Objetivos para la formación del psicólogo . . . . .   | 61 |
| 2.1.15 Perfil del psicólogo a formar . . . . .   | 61 |
| 2.1.16 Organización del pensum . . . . .   | 63 |
| 2.2 Marco teórico conceptual . . . . .   | 63 |
| 2.2.1 Teorías del empleo . . . . .   | 63 |
| 2.2.2 Teoría Neoclásica del empleo . . . . .   | 63 |
| 2.2.3 Teoría Keynesiana de la ocupación . . . . .  | 76 |
| 2.2.4 Teoría Marxista . . . . .  | 79 |
| 2.2.5 Psicología del trabajo . . . . .   | 90 |
| 2.2.6 Evolución histórica de la psicología<br>del trabajo y delimitación del objeto<br>de estudio de la psicología del trabajo . . . . . | 90 |
| 2.2.7 El ambiente laboral como<br>construcción social . . . . .  | 92 |
| 2.2.8 Percepción y subjetivación<br>del ambiente laboral: el concepto<br>del Clima organizacional . . . . .                              | 93 |
| 2.2.9 Valores laborales . . . . .  | 95 |
| 2.2.10 Aspectos básicos de la inserción laboral . . . . .  | 98 |

Capítulo III PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN Y DEFINICIÓN DE  
VARIABLES

|     |                            |   |   |   |   |   |   |     |
|-----|----------------------------|---|---|---|---|---|---|-----|
| 3.1 | Preguntas de investigación | . | . | . | . | . | . | 102 |
| 3.2 | Definición de variables    | . | . | . | . | . | . | 103 |
| 3.3 | Teóricas                   | . | . | . | . | . | . | 103 |
| 3.4 | Operativas                 | . | . | . | . | . | . | 106 |

Capítulo IV METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

|     |   |   |   |   |   |   |   |     |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 4.1 | Tipo y diseño de la investigación       | . | . | . | . | . | . | 109 |
| 4.2 | Población y muestra (sujetos)           | . | . | . | . | . | . | 109 |
| 4.3 | Diseño de instrumentos de investigación | . | . | . | . | . | . | 110 |
| 4.4 | Procedimiento metodológico              | . | . | . | . | . | . | 111 |
| 4.5 | Cronograma de actividades               | . | . | . | . | . | . | 116 |

Capítulo V ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

|     |  |   |   |   |   |   |   |     |
|-----|--|---|---|---|---|---|---|-----|
| 5.1 | Descripción del apartado                       | . | . | . | . | . | . | 119 |
|     | Análisis e interpretación de tablas y gráficos | . | . | . | . | . | . | 121 |
|     | Cuadros comparativos                           | . | . | . | . | . | . | 160 |

Capítulo VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

|  |  |   |   |   |   |   |   |     |
|--|--|---|---|---|---|---|---|-----|
|  | Conclusiones   | . | . | . | . | . | . | 166 |
|  | Recomendaciones  | . | . | . | . | . | . | 169 |
|  | Propuesta de perfil profesional de la licenciatura en psicología | . | . | . | . | . | . | 174 |
|  | Referencias bibliográficas                                       | . | . | . | . | . | . | 191 |

Anexos

## INTRODUCCIÓN

En nuestro país, como en muchos otros del hemisferio, hoy en día se están afrontando una serie de dificultades de diferente índole, pero la de mayor impacto social es la crisis económica, que lleva a los países a un verdadero deterioro en todos sus niveles; afectando principalmente el área de desempeño laboral de las personas en edad de trabajar (jóvenes y adultos) pues cada día aumenta más el desempleo, con lo cual se frustran las aspiraciones de muchos jóvenes recién graduados de las diferentes carreras profesionales, ya que se enfrentan a dicho campo, con poca o inexistente demanda de sus servicios profesionales por parte de las empresas contratantes, sean estas de carácter público o privado; en tal sentido los que tienen mayor oportunidad de insertarse al campo laboral profesional, son aquellos que han adquirido una mejor preparación académica, y poseen cualidades personales que les ayudan a desenvolverse o a insertarse más adecuadamente dentro de este rubro.

En este contexto los profesionales de psicología no están exentos de ser afectados, al igual que los profesionales de otras carreras académicas, es por ello que en este estudio comparativo se plasma parte de la historia del trabajo haciendo mención de cómo ha venido evolucionando desde la prehistoria (cazadores y recolectores) hasta la economía de subsistencia.

A si también se mencionan algunos mitos que incumben al mundo del trabajo, el empleo y sub empleo en Latinoamérica.

En relación a lo anterior también se plasman los antecedentes históricos de la fundación de la Universidad de El Salvador, la creación del antiguo CUO (Centro Universitario de Occidente), la formación de la carrera de psicología, el tipo de psicólogo que se pretende formar y el plan de estudios desde 1997.

A si también se mencionan algunas teorías del empleo como la neoclásica, teoría Keynesiana de la ocupación, teoría Marxista y se aborda la inserción laboral y ocupacional.

Nuestra investigación consiste en exponer, comparar, analizar y concluir, que la calidad de formación académica recibida en la Universidad de El Salvador está directamente relacionada con la capacidad de insertarse al mundo laboral actual. En tal sentido se hace la propuesta del perfil que debe tener el profesional graduado de la licenciatura en psicología de la Universidad de El Salvador para que se le facilite ingresar al grupo de los empleados públicos o privados que constituyen parte de la fuerza laboral y productiva del país.

***CAPÍTULO I***  
***PROBLEMA***  
***DE INVESTIGACIÓN***

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:**

El trabajo a nivel mundial ocupa un lugar fundamental en la vida de las personas: da un sentido de propósito de identidad y permite obtener ingresos para satisfacer las necesidades materiales. Además, es uno de los principales mecanismos usados por las personas para relacionarse con otros; se trata a la vez de una responsabilidad individual y de una actividad social que a menudo requiere la colaboración en el seno de un equipo. Puede ser fuente de dignidad y de satisfacción, pero también puede ser fuente de explotación y de frustración.

El trabajo presenta una enorme diversidad. Pero uno de los elementos que se repite en la experiencia de los hombres y mujeres de todo el mundo es la simple realidad del trabajo para vivir. No obstante, existe un sentimiento creciente de devaluación de la dignidad del trabajo a nivel mundial; el conocimiento económico imperante lo considera como un mero factor de producción, (una mercancía), olvidándose del significado individual, familiar, comunitario, nacional, global del trabajo del ser humano. Entonces, bien podría hablarse de un mercado laboral global único, o bien, simplemente, de la mera suma de los numerosos mercados laborales nacionales individuales. Después de todo, y a pesar del aumento de la migración laboral, las personas no gozan de las facilidades para trasladarse a un puesto de trabajo a cualquier parte del mundo<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cambios en el mundo del trabajo [www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm)

Por otra parte, la mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en áreas rurales en la agricultura de subsistencia, o en las economías informales de las ciudades en desarrollo y no ganan lo suficiente para mantenerse a sí misma y a sus familias, con ingresos que rondan de uno a poco más de dos dólares diarios, rozando la pobreza extrema. Son trabajadores “globales” potenciales pero, en la actualidad, quedan excluidos de la práctica de los beneficios de la globalización o de la posibilidad de participación como consumidores en los mercados globales, debido a la estrecha relación existente entre la capacidad de adquisición y el empleo, o trabajo desempeñado.

La liberación del comercio y de los flujos de capital, unida a las mejoras en el ámbito de las comunicaciones y el transporte, significa que un número creciente de trabajadores calificados y profesionales y de empleadores compitan cada vez más en un mercado global para vender el producto de, y, su trabajo. Hace alrededor de 30 años en los grandes procesos de democratización de África, América latina, Europa central y oriental y Asia con el actual mundo del trabajo interdependiente; no hay duda de que se ha producido un cambio. Las reglas actuales por las que se rige la globalización, que son la aplicación de la lógica de la liberación creciente en todas las esferas de las políticas económicas y sociales, nos impulsa hacia un mercado laboral global, aun cuando este siga estando muy fragmentado.

Por otro lado en América latina, en algunos de los países con menores ingresos económicos, tres cuartas partes o más de los trabajadores se dedican a la agricultura. La mayoría son muy pobres y existe una profunda y poderosa corriente migratoria de las zonas rurales a las áreas urbanas de los países con mayor desarrollo, en busca de un trabajo remunerado y educación para profesionalizarse y así obtener mejores ingresos económicos, y si esto aun no



llena las expectativas salariales, las personas tienden a cruzar las fronteras en busca de oportunidades laborales que no pueden encontrar en su propio país. La historia de la economía en El Salvador, nos refiere que desde la época colonial hasta mediados del siglo XX, el país dependió notablemente del sector agropecuario y dentro de este la destacada exportación del producto en cuestión. Estas particularidades transformaron la economía en un modelo eminentemente exportador. En el siglo XVI, unido a la llegada de los españoles, El Salvador dedicó gran parte de sus tierras al cultivo del cacao, añil, café, algodón, entre otros. Pero el cultivo más relevante económica y socialmente fue el café, convirtiéndose en la principal fuente de ingresos de los salvadoreños hasta los años setenta. La caída del modelo agro exportador junto al surgimiento de las exportaciones de maquila y el aumento de las remesas, que cobrando importancia hasta del 11.2% del PIB (superando tres veces a las exportaciones de café) se posicionó como la principal fuente de acumulación de capital de la economía salvadoreña. En los años noventa la economía aumentó los niveles de inversión, hubo una disminución en la inflación y un crecimiento en la capacidad de importación superior a los años setenta. Pero después de dos décadas y media la economía salvadoreña pierde la capacidad para generar divisas, la agro-exportación tradicional contribuye solo con un 6%, la actividad maquiladora contribuye con el 12% y las remesas familiares con el 70%<sup>2</sup>. A la fecha las remesas han comenzado a disminuir. Hace unos meses nos decían que estas no sufrirían variación y continuarían creciendo al ritmo anual que traían los últimos cinco años. Luego reconocieron que habría una reducción del índice de crecimiento, pero que estas seguirían creciendo. Luego

---

<sup>2</sup> Wikipedia: Historia económica de El Salvador

reconocieron que habría una reducción para nuestro país dando como resultado una economía tambaleante; en el área de la construcción, por ejemplo, se han perdido miles de puestos de trabajo que pueden ser mayores de diez mil. En las maquilas se habla de unas tres mil trabajadoras despedidas. Todas las grandes y pequeñas empresas han despedido trabajadores y algunas micro empresas han tenido que ser clausuradas por no poder seguir compitiendo por los bajos ingresos en sus carteras, siendo a si, el número de despidos es variable y según al tamaño y el giro de la misma. En El Salvador se habla de cientos de despedidos por empresa. Según estas cifras el número de despedidos puede oscilar entre los quince a veinte mil trabajadores.

En estos momentos va quedando al descubierto la precaria y tambaleante base económica salvadoreña. Por ello frente al embate de la crisis económica mundial las remesas van disminuyendo y las maquilas siguen huyendo, presentado un panorama sombrío para nuestro país. Esta situación generará un círculo perverso que a más desempleados y menos remesas habrá menos consumo y este bajo consumo generará más desempleo en la población.

Sin embargo, un fenómeno interesante en el mercado de trabajo salvadoreño, es que las mujeres presentan menores niveles de desempleo que los hombres; la tasa de desempleo de las mujeres es del 3.8%, mientras que la de los hombres es del 8.7%. Los niveles de desempleo de las mujeres se han venido reduciendo constantemente, mientras que la de los hombres se ha mantenido alrededor del 9%. La menor tasa de desempleo femenino se debe a que las actividades económicas que han generado mayores niveles de empleo en el país durante la década de los años noventa a la fecha, han permitido una mayor inserción laboral de las mujeres; entre estas actividades tenemos: comercio/hoteles/restaurantes e industria manufacturera (especialmente la maquila); sin embargo, dichas actividades no les proporcionan mejores

condiciones en empleo en términos de ingreso y respeto de los derechos laborales; además la carga del hogar continua siendo asumida por las mujeres lo que implica un jornada de trabajo más ardua que sobrepasa considerablemente a la jornada de trabajo de los hombres. En este vaivén de la economía mundial y su incidencia directa e indirecta en la política de desarrollo académico social salvadoreña, a finales del siglo XIX y en los primeros cincuenta años del siglo XX, los resultados favorables de la aplicación psicopedagógica en la escuela salvadoreña, previa formación de maestros en las escuelas normales y en cursos de capacitación, la Psicología se venía introduciendo en programas de diferentes niveles educativos, hasta que llegó a definirse como profesión académica el dieciséis de abril de 1956. En la Universidad de El Salvador se comenzó a formar psicólogos que han sido simiente para las nuevas generaciones y para la apertura de campos laborales (en 1969 se creó la carrera en la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA) y, en la década de 1980, en otras universidades, algunas de ellas clausuradas posteriormente). Con el dinamismo de los primeros graduados, se logró establecer la Junta de Vigilancia de la Profesión de Psicología y la incorporación al Consejo Superior de Salud Pública, considerándola dentro de las “profesiones relacionadas de un modo inmediato con la salud del pueblo”. En 54 años de vida académica, los psicólogos y las psicólogas se han integrado en equipos multidisciplinarios en diversos campos de trabajo a lo largo del país, para brindar su servicio a la salud mental; su labor se caracteriza por ser reservada, por la ética y por el respeto a la dignidad humana, ya que se estudia y se ayuda a resolver dificultades sensibles de las personas; pero, se necesita trascender más frente a problemas psicológicos y sociales de la vida nacional, entre uno de ellos la magnitud del campo laboral para la inserción y acción de los psicólogos; puesto que la disminución del empleo tanto a nivel nacional

como internacional deriva en una sobreoferta de jóvenes profesionales de la psicología con dificultades para integrarse al campo laboral profesional. Esto trae como consecuencia un aumento en los estándares para contratar nuevos profesionales de la Psicología (foco central de este trabajo de investigación), a quienes se les exigen competencias altamente especializadas. Lo lógico sería que en los últimos años de cada carrera, o una vez graduados, cada profesional pudiera insertarse en el ámbito laboral profesional para el que se esforzó. Sin embargo, la cruda realidad también golpea a quienes decidieron especializarse, aunque con menor dureza comparado con aquellos que carecen de preparación. Cada día se hace más difícil encontrar trabajo en cualquier rubro y en el caso de los egresados universitarios, la situación se complica cuando buscan un empleo ligado directamente a lo que estudiaron.

## **1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:**

La rapidez con que se producen actualmente los cambios sociales y tecnológicos en el país está causando fuertes transformaciones en el mercado laboral profesional y en la estructura de las ocupaciones laborales. Han surgido un gran número de nuevas profesiones, y al mismo tiempo están desapareciendo y modificándose oficios y ocupaciones tradicionales. Esta tendencia apunta hacia una formación polivalente y flexible que permita una adaptación rápida a los cambios.

Por otra parte, la situación de escasez de empleo que vive nuestro país desde la década de los setenta ha hecho cada vez más difícil la entrada en el mundo del trabajo, especialmente para los jóvenes. Los índices de desempleo muestran que la mitad de las personas entre dieciséis y veinticinco años no tienen trabajo y ponen también de relieve que el desempleo juvenil es el

principal componente de la búsqueda de larga duración que en su mayoría se nutre de demandantes de un primer empleo. Así pues, tanto las transformaciones en el mercado de trabajo y en la estructura ocupacional, como la situación de escasez de empleo, han convertido la incorporación de los jóvenes graduados, de la facultad multidisciplinaria de occidente de la Universidad de El Salvador, al trabajo en un grave problema social.

Considerando lo comunicado anteriormente, la buena preparación académica es fundamental para el cúmulo de conocimientos que necesita tener todo graduado universitario para insertarse en el ámbito laboral profesional. Esto incluye, por supuesto, a los profesionales graduados en psicología, que en esta investigación constituyen, como ya se expreso anteriormente, el objeto de estudio. Esto en el entendido que se necesita saber, qué tipo de conocimientos y en qué cantidad deben ser asimilados durante la formación académica, contrastando con el conocimiento asimilado en la formación académica de profesionales de la psicología graduados en años anteriores y por ende cuales son los más solicitados por las instituciones, públicas o privadas de El Salvador, para contratar sus servicios profesionales.

Para ello se realizará la siguiente investigación, que será un análisis comparativo de dicha formación académica de los profesionales graduados en psicología de la Universidad de El Salvador. Es así como las personas implicadas se plantean la siguiente investigación comparativa:

“Enfoque de la Psicología Organizacional en el análisis comparativo de la formación académica y la inserción al campo laboral de los profesionales graduados de la Licenciatura en psicología de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente en los años 2007 – 2009”.

### 1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La realización de esta investigación es de mucha importancia, primeramente para la población estudiantil de la carrera de psicología puesto que podrán valorar la situación de inserción laboral de tales profesionales de la salud, para el Departamento de Ciencias Sociales filosofía y letras por la proyección hacia la población estudiantil y para la población que desea estudiar la licenciatura en psicología en años subsiguientes, e indudable y particularmente para la sección de psicología, así como para la Facultad Multidisciplinaria de Occidente. Lo que motivó a realizar esta investigación, es el hecho de que año con año se gradúan un número considerable de nuevos profesionales de las diferentes carreras que se forman en esta Alma mater, los cuales salen con todas las expectativas de incorporarse al sistema laboral de nuestra sociedad Salvadoreña; pero estando ya frente al mercado laboral existente en nuestro país, descubren que es mucho más la oferta de profesionales existentes que buscan trabajo, que el número de demanda por parte de las diferentes instituciones públicas o privadas, que los solicitan.

Esto se debe a que no solo tienen que salir a competir con los graduados de la misma Facultad, sino también con los graduados de las universidades privadas, cuyo número de graduados también es considerablemente alto. Ante esta problemática los profesionales graduados de la carrera de psicología no son la excepción. El mercado laboral existente en nuestro país para los profesionales de la salud mental o psicólogos, no es muy bonancible. De lo anterior surge la siguiente interrogante, ¿Cuál es el área de competencia que cuenta con más demanda dentro de las instituciones públicas o privadas en el país y con más posibilidades de contratación laboral en la actualidad?

Se sabe que quién estudia una determinada carrera universitaria, lo hace con el objetivo de que al graduarse, pueda incorporarse al campo laboral existente, con lo que estaría realizándose como profesional, individuo y como persona útil a la sociedad y al núcleo de esta que es la familia, en tal sentido es frustrante para los graduados no poder llevar a cabo este propósito. Es por ello que al escudriñar, puede observarse que la carrera de psicología que ofrece la Facultad Multidisciplinaria de Occidente cuenta con cinco áreas de competencia o prácticas psicológicas, las cuales son: Área clínica, familiar, escolar, laboral y jurídica.

Esta investigación consistirá en analizar, comparar y concluir, cuál de estas áreas cuenta con más demanda por parte de las instituciones que requieren los servicios de profesionales en psicología y realizar un análisis comparativo, entre los graduados en los años 2007 a 2009. Y con la información obtenida y analizada poder sugerir a las instancias correspondientes, en que área se debe poner más énfasis en cuanto a extensión curricular, calidad y dominio en su enseñanza y aprendizaje.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.5 Objetivo general:**

- Verificar el tipo de formación académica de los profesionales de la Licenciatura en Psicología y su inserción al campo laboral profesional.

### **1.6 Objetivos específicos:**

- Valorar si el año en que se graduaron los profesionales de psicología ha sido significativo para la inserción al campo laboral profesional.
- Identificar si variables individuales de los profesionales de psicología han sido determinantes para la inserción al campo laboral profesional.
- Definir el tipo de institución que más demanda tiene para los profesionales de psicología.
- Conocer los campos de acción que tienen más demanda para los profesionales de la psicología.
- Identificar si existe un área de orientación psicológica de mayor dominancia en la formación académica de los profesionales de la psicología.
- Determinar si un área de orientación psicológica de mayor dominancia en los profesionales de la psicología incide en su inserción al campo laboral profesional.



# *CAPÍTULO II*

## *MARCO TEÓRICO*

## **II MARCO TEÓRICO**

### **2.1 MARCO HISTÓRICO TEÓRICO**

#### **2.2.1 La prehistoria, los cazadores recolectores, la economía de subsistencia.**

El trabajo, actualmente como lo conocemos, no existía hasta finales del siglo XVIII. El trabajo hasta entonces no era un fin en sí mismo. Las personas no se levantaban por la mañana y se iban a trabajar, sino que al sentir las necesidades básicas (frio, hambre...) simplemente se alimentaban, cazaban o construían su casa. Los esfuerzos que las personas hacían para cubrir sus necesidades eran mayores en unos sitios que en otros, según la riqueza del medio y la destreza de las personas, pero en todo caso raramente se trabajaba más de lo necesario para cubrir esas necesidades básicas. A penas había comercio e intercambio. Los grandes imperios pre capitalistas, Egipto, Mesopotamia, etc. salvo los basados en la esclavitud, estaban conformados por la unión de muchas economías domesticas. De éstas se extraía los alimentos y materiales para mantener a los pequeños gobiernos. Los gobernantes podían exigir más o menos renta, pero no intervenían en la lógica de la producción.

#### **EL COMERCIO (Producción mercantil simple)**

Un primer paso, importante, en lo que concierne al proceso del trabajo, es el que lleva a la producción para el intercambio. El campesino pasa a producir cada vez una mayor parte de la cosecha para ser vendida o intercambiada. Aparece, paralelamente, la figura del artesano, que elabora uno o más productos de forma especializada. Las personas dejan de abastecerse a sí

mismos en buena parte y surge el comerciante. En la mayoría de los casos los comerciantes acababan controlando el proceso de intercambio de los productos, ya sea porque traían las materias primas necesarias de lejos, porque controlaban los precios de venta de los productos o porque tenían la capacidad de almacenar la producción a la espera de mejores precios. El productor mercantil simple es tan explotable por los comerciantes como el asalariado actual, y de hecho este es uno de los factores que ha hecho que este tipo de economía aun perdure en gran parte del tercer mundo. Por decirlo sencillamente, a los inversores les sale más a cuenta que los agricultores cultiven, si el mismo les vende los insumos y les compra la cosecha a un precio bajo, que crear una empresa y asalariar al mismo agricultor como peón.

La industrialización no es inicialmente más que la suma, bajo un mismo techo, de gran número de artesanos. Las herramientas y máquinas continúan siendo muy sencillas, y se requiere de la pericia del artesano para elaborar el producto. De esta manera el artesano aun controla los ritmos de trabajo e incluso es como se hacen las cosas. Sin embargo, ya no trabaja el tiempo que necesita para cubrir sus necesidades básicas, sino que responde a la lógica del propietario, que siempre quiere más.

En la fábrica, el control del trabajador es imprescindible para poder aumentar la riqueza del empresario. Los siguientes pasos para acabar de controlar al obrero fueron el Taylorismo y el Fordismo. Taylor empieza a dividir las tareas de la fábrica en pasos, y ha calcular el tiempo necesario para cada uno de ellos. A continuación manipula el proceso para hacerlo más rápido y eficiente. El trabajador-artesano pierde el control sobre los ritmos y sobre cómo se hacen las cosas. A continuación Ford inventa la cadena de montaje, al dividir el proceso productivo en un número de tareas independientes y consecutivas. La gran ventaja para el empresario de estos dos métodos de trabajo radica en poder

sustituir a los artesanos, bien pagados y organizados, por mujeres, niños y en general mano de obra poco calificada y fácil de disciplinar.

### **2.1.2 Algunos mitos en la sociedad en que vivimos que incumben al mundo del trabajo:**

1- Es normal o natural trabajar 8 ó 10 horas cada día 5 días a la semana, y deberíamos estar contentos porque antiguamente se trabajaba más.

Los antropólogos nos explican que la mayoría de las sociedades primitivas trabajaban alrededor de 2 o 3 horas diarias, era el tiempo aplicado en la caza, recolección. Con la agricultura aumenta la carga de trabajo, aún así en la época romana había 110 días festivos al año, llegando a 175 días en el siglo IV (H.Webster). Lo mismo ocurría entre los griegos, pues los días festivos excedían en número a los laborables (Grazia, 1964).

En la Edad media las festividades llegaron a ocupar cerca de la mitad de los días del año, y existen evidencias que muestran que incluso en las comunidades más atrasadas de Europa Central, se celebraban 182 fiestas al año. Los artesanos franceses del Antiguo Régimen, no trabajaban más de 5 días a la semana. En 1722 Pedro I de Rusia reguló 115 días de fiesta anuales, lo cual le acarrió el sobrenombre de Pedro “El cruel”. Actualmente hay aproximadamente unos 140 días de fiesta anuales.

Los horarios, sin embargo, eran largos para los estándares actuales. A modo de ejemplo, en los gremios medievales se trabajaba 12 horas diarias (incluida una hora y media de pausa) y en la Francia del siglo XIII, 8 horas en invierno y 16 en verano. Sin embargo, pese a que los horarios eran largos, los ritmos de trabajo eran tranquilos. La actividad podía ser parada en cualquier momento

para rezar, comer, beber, o simplemente charlar con los compañeros, y ha nadie extrañaba que un trabajador abandonara temporalmente su puesto de trabajo. En todo caso, el ritmo era marcado por el trabajador y en ningún caso por una máquina, como pasa actualmente.

2- Algunas personas podrían pensar! Mejor trabajar en la fábrica que malvivir de lo que uno pueda cultivar!

Y no hace falta demostrar que éste es el sentir común en la sociedad en la que vivimos. Sin embargo, la industrialización no fue un proceso sencillo para los empresarios, porque la gente se negaba a trabajar en las fábricas.

“A ningún hombre le gustaría trabajar en un telar mecánico, se produce tanto ruido y escándalo que cualquiera se vuelve loco; y además, hay que someterse a una disciplina que un tejedor manual no puede aceptar nunca.

Todos los que trabajan en una telar mecánico lo hacen a la fuerza, pues no pueden vivir de otro modo; suele ser gente cuyas familias han sufrido calamidades o que se han arruinado. ”

“A principios de la Edad Moderna la concentración de obreros dentro de los talleres se dio en parte por medios coercitivos: pobres, vagabundos y criminales fueron obligados a ingresar en la fábrica. Hasta entrado el siglo XVIII los obreros de las minas de Newcastle iban sujetos con argollas de hierro.”

“hubo pocas áreas del país en que las industrias modernas, particularmente las textiles, no estuvieran asociadas a prisiones, casas de trabajo u orfanatos.

“A.G.Rashin calculaba que en Rusia en 1767 un 91% de los trabajadores de la industria eran trabajadores forzados, y aún en 1860 estos superan 400.000 trabajadores (casi la mitad del total de trabajadores de la industria).”

Los artesanos y agricultores, preferían malvivir de la crisis de sus oficios, trabajando a domicilio pero manteniendo un cierto grado de control y autonomía en su trabajo, antes que traspasar la puerta de la fábrica, que era visto como un lugar de depravación moral y deshumanización. La prosperidad de las manufacturas, si implicaba un aumento de los salarios, se volvía en contra del empresario, pues los obreros trabajaban menos horas cuando los sueldos eran mayores.

“Eduardo VI establece que quien rehúse trabajar será entregado como esclavo a su denunciante; si se escapa más de 15 días será condenado a la esclavitud de por vida y si se escapa por segunda vez será condenado a muerte; quien sea encontrado holgazaneando durante 3 días será marcado con una V”.

3- ¿Como hicieron los empresarios para que los trabajadores aceptasen trabajar más horas y más rápido?

La maquinaria fue un mecanismo contra la mano de obra rebelde. A través de la descualificación del trabajo y de la posibilidad de sustituir la mano de obra artesana por niños, mujeres, vagabundos, enfermos. “Un industrial de Manchester del s. XIX declaraba: La insubordinación de nuestros obreros nos ha hecho soñar con prescindir de ellos. La mecánica ha liberado al capital de la opresión del trabajo.” (Perrot, 1978)

El trabajo, refiriéndose a aquellas actividades que se realizaban a cambio de dinero, era visto como algo deshonesto, por cuanto implicaba que la persona no tenía los medios propios para sustentarse. Parece bastante lógico que el

sentido común indicase esto, pues la mayor parte de las familias se sustentaban con sus propias tierras y herramientas, sin depender de nadie.

Para llegar a la concepción actual del trabajo y la vida se hubieron de cambiar una serie de sentires comunes entre la población de la época.

Se extendió entre la población un afán continuo e indefinido de acumular riquezas, a la vez se desvanecía el tabú moral contra la codicia. En el Renacimiento se anima a las personas a que busquen el placer y la libertad. Al desvanecerse las barreras de clase, cualquier persona puede aspirar a pertenecer a la clase alta y a ser rico, ya no hace falta ser un escogido por Dios para ser noble. Con el Renacimiento, las actitudes egoístas y acaparadoras dejan de ser vistas como amenazas hacia la colectividad, ya que se supone que el mercado las reorienta para que impulsen el progreso y la ciencia. En segundo lugar, hubo de cambiar la noción de riqueza, para posibilitar así la acumulación. En el Antiguo Régimen la pertenencia o no a la clase alta se definía en base a la posesión de la tierra. La tierra permitía cierta acumulación de bienes, pero ésta estaba limitada por la extensión finita de ésta. Para que toda la población pudiese entregarse a la acumulación de riqueza, hubo de buscarse algo acumulable de carácter infinito: el dinero.

Desde la prehistoria la evolución de la economía ha conocido dos movimientos contradictorios: el enriquecimiento, pero simultáneamente, el empobrecimiento, la apropiación con respecto a la naturaleza, pero la expropiación con relación al hombre. Ahora en la época de mayor poder tecnológico, el hambre es una institución. El hambre ha aumentado relativa y absolutamente con la evolución de la cultura.

La población más primitiva del mundo tenía escasas posesiones, pero no era pobre. La pobreza no es una determinada y pequeña cantidad de cosas, ni es sólo una relación entre medios y fines; es sobre todo una relación entre

personas. La evolución histórica ha comportado una evolución tecnológica, pero también política, de aumento de las diferencias entre las personas y entre las poblaciones entre sí. Por cada paso que ha dado el hombre hacia su destino, ha retrocedido dos.

### **2.1.3 Desempleo y Subempleo en Latinoamérica.**

En la región latinoamericana el desempleo y subempleo se agudiza porque América Latina es uno de los continentes que más población de jóvenes tiene, entonces hay un excedente de mano de obra sobre todo por oficios básicos, mientras más alta es la demanda de mano de obra poco calificada, y más jóvenes buscan trabajo de lo que sea, entonces en esa medida los contratantes no se van a preocupar por mejorar los salarios.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) presentó en el 2007 un informe sobre el descenso del desempleo urbano en América Latina y el Caribe.

En el informe percibieron las mayores caídas en la tasa de desempleo urbano tres países de Centroamérica, entre ellos, Panamá, donde pasó del 10.4% a 7.7%; Costa Rica, de 6% a 4.8%; y Honduras, de 5.2% a 4.1%. Para Carranza esto está bien asociado con el tipo de crecimiento de la economía, cuando hay mejoras en los índices económicos de un país, lo más probable es que las tasas de desempleo puedan bajar, pero en El Salvador las tasas de crecimiento han sido muy bajas con niveles muy mínimos, y aunque ha habido un crecimiento no es el necesario para que se abran más puestos de trabajo.



#### **2.1.4 ANTECEDENTES DEL DESEMPLEO EN EL SALVADOR**

En muchos países del mundo, ser joven es la más grande de las oportunidades. De acá la frase nostálgica que nos dice: "Juventud Divino tesoro". Ser joven en un país medianamente desarrollado es tener en las manos una gama de oportunidades: de estudio, de trabajo, de combinación de ambas. Ser joven representa tener toda una vida por delante. Pero en nuestro país, ser joven no abre ninguna puerta; al contrario, pareciera que las cierra. Esta realidad, que se ha venido ignorando por la clase dirigente del país, nos la presenta en toda su crudeza, pero también con toda objetividad, el último Informe de Desarrollo Humano del PNUD. En El Salvador, los jóvenes son el sector de población que tiene el mayor índice de desempleo. Esta situación se agrava por el hecho que en nuestra realidad el estudio no tiene valor ni incidencia en la calidad del empleo. La palabra "Trabajo" viene del latín "tripaliare". Tripaliare viene de tripalium (tres palos). Tripalium era un yugo hecho con tres palos en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos (en griego moderno la palabra dulía significa trabajo en general, del griego antiguo duleia=esclavitud).

De la importancia de conocer la historia del trabajo:

Para juzgar y decidir lo que tendría o no que ser normal es preciso conocer la historia. De lo contrario solo podemos tomar el presente como referencia.

Sin embargo, nos quedan nuestros instintos, tan denotados habitualmente. Si los consultamos podremos contestar la mayoría de las preguntas que nos asaltan. Datos Preliminares del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) apuntan que en el 2007 unas 70 mil personas de la Población Económicamente Activa (PEA), la mayoría jóvenes, emigraron hacia Norte América en busca de un trabajo o un mejor empleo.

La mayoría de los estudios revelan que el desempleo en El Salvador es del seis por ciento en los adultos, pero la tasa de desempleo juvenil es mucho más alto porque anda rondando el doce por ciento, según explicó Marlon Carranza, coordinador de investigaciones del Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP) de la Universidad Centroamericana; José Simeón Cañas; (UCA).

Según una encuesta del IUDOP la principal causa por la que emigran los jóvenes al exterior es por las malas remuneraciones que pagan en los trabajos que oscilan entre los \$ 161.97 en el sector informal hasta \$400 en el sector formal a cambio de más de 8 horas de trabajo por día, mientras que el desempleo se ubica en segundo factor.

El coordinador adjunto del Programa para el Desarrollo Humano del PNUD, Carlos Acevedo manifestó que hasta el 2006 el 62% de los jóvenes estaban desempleados o subempleados, de estos el doce por ciento son desempleados y el cuarenta por ciento son subempleados, es decir, seis de cada diez jóvenes están subempleados.

Hay dos tipos de subempleo, el primero es el visible, donde el joven recibe el mismo salario que los demás contratados, pero trabaja más horas; y el invisible, donde trabaja las ocho horas laborales legales, por un salario inferior.

En El Salvador los jóvenes con estudios superiores y otros sin ellos, no generan los ingresos suficientes con sus expectativas de vida, por eso prefieren irse a los Estados Unidos, debido a que el nivel de empleo pleno no es el adecuado, es decir, no hay una buena compensación, aseguró Acevedo.

Carranza aclaró que las tendencias en general sobre desempleo son constantes en los últimos años, pero el subempleo es un problema más dramático, porque el hecho que un joven trabaje demasiado por unos cuantos dólares, sólo porque no hay una regulación.

Los analistas coinciden en que hay demasiada demanda de jóvenes buscando oportunidades de empleo de lo que sea, y mientras continúe esto los contratantes no se van a preocupar por mejorar los salarios, además agregan que las vacantes con buenos salarios siempre son destinadas para los adultos, debido a que los empresarios pagan la experiencia.

El artículo 145 del Código de Trabajo plantea que el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida: alimentación, vestuario, vivienda, educación y salud; de cada una de las personas.

En El Salvador la mayoría de jóvenes reciben una remuneración menor a las horas laborales que devengan.

### **2.1.5 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA**

#### **2.1.6 Fundación De La Universidad De El Salvador**

La fundación de la Universidad de El Salvador, data del 16 de febrero de 1841. El decreto respectivo fue emitido por la Asamblea Constituyente que por esa fecha se había instalado, y fue firmado por Juan José Guzmán, Diputado Presidencial y los diputados secretarios, Leocadio Romero y Manuel Barberena. La orden de "ejecútese" fue firmada por Juan Lindo (cuyo nombre completo era Juan Nepomuceno Fernández Lindo y Zelaya), quien gobernó el país, en su carácter de Jefe Provisorio de Estado, del 7 de enero de 1841 al 1º de febrero de 1842.

La UES inició sus actividades hasta 1843, impartiendo Matemáticas puras, Lógica, Moral, Metafísica y Física General. No fue sino hasta 1880 que se

subdividió en Facultades, algunas de las cuales desaparecieron con el correr del tiempo, mientras que otras fueron creadas.

Lo que con el correr del tiempo llegó a constituir la actual Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, tiene el común origen de las otras Facultades universitarias, es decir, el decreto constituyente de 1841, dictado a instancias reiteradas del Gral. Francisco Malespín.

En el año de 1850, prevalecía el criterio de que la juventud debía prepararse, únicamente, para dirigir los destinos públicos, y era la Universidad la encargada de esta preparación.

Sin embargo, apartándose de ese criterio, el señor Julio Rossignon (ciudadano español, Académico In Honoris Causa) trabajó intensamente para fundar la clase de Química alegando que era una materia de vital importancia para todo hombre culto y que urgía a la república hacer técnicos a fin de promover su desarrollo industrial y económico.

El 19 de octubre de 1880, fueron publicados los nuevos Estatutos Universitarios los cuales marcaron la vida institucional de la UES-, siendo Presidente de la República el Dr. Rafael Zaldívar.

Las disposiciones estatutarias establecieron siete facultades: 1ª Ciencias y Letras, 2ª Ingeniería, 3ª Farmacia y Ciencias Naturales, 4ª Medicina y Cirugía, 5ª Ciencias Políticas y Sociales, 6ª Jurisprudencia y 7ª Teología.

La Universidad fue duramente golpeada por el terremoto de 1853, que destruyó el edificio que ocupara nuestra Alma Mater y ésta tuvo que trasladarse a la ciudad de San Vicente. No obstante su precaria situación, celebró exámenes a finales de 1854, y resultaron 34 alumnos aptos para continuar estudios superiores de Matemáticas, recibiendo diplomas de Bachilleres, los 14 alumnos que aprobaron las siguientes materias: Lógica, Ideología, Psicología, Moral,

Historia, Astrología, Nociones de Geografía Política, Aritmética, Álgebra, Geometría y Física.

No fue sino bajo la administración del Dr. Francisco Dueñas, cuando fungiera como Presidente Provisorio 1863-1865, que se creó la Facultad de Agrimensura, cuyo primer Plan de Estudios se publicó el 19 de agosto de 1864. Es digno de apuntar, que el mismo año de 1864, y como consecuencia de haberse creado en 1863 la Facultad de Ciencias y Letras, el Colegio de la Asunción casi fue absorbido por la Universidad.

En 1879, con el auge del cultivo del café, hubo demanda de técnicos que delimitaran las propiedades agrícolas. Ya se percibía, además, el proyecto de extinción de ejidos y de las comunidades indígenas. Es, precisamente, en ese año mencionado, que la Facultad de Agrimensura, prácticamente inexistente, es revivida, fundándose la Facultad de Ingeniería Civil, que en los años 60 pasara a ser la Facultad de Ingeniería y Arquitectura.

La Facultad de Ingeniería Civil se sujetó a un plan práctico, del cual se suprimieron los estudios filosóficos y literarios, indispensables para los estudiantes de Filosofía, Derecho y Teología.

El nuevo plan colocaba en situación ventajosa a los profesionales egresados de las antiguas Facultades de Agrimensura y Ciencias y Letras, y para olvidar esa dificultad, la comisión que elaboró el reglamento respectivo, redactó un artículo que literalmente decía:

"Art. 1º.-"los que ejercen la profesión de Ingenieros Topógrafos, se tendrán en lo sucesivo por agrimensores, sin necesidad de examen previo, y podrán ser nombra-dos por las autoridades particulares para todo lo concerniente a medidas o deslinde de tierras".

En el período histórico respecto al cual se han hecho estas anotaciones, la última Facultad fundada fue la de Humanidades.

En efecto, el Consejo Superior Universitario de la entonces Universidad Autónoma de El Salvador, en su sesión del 13 de octubre de 1948, y a propuesta del Rector, Dr. Carlos A. Llerena, acordó la fundación de la nueva Facultad. En la misma sesión se procedió a elegir al decano de la nueva unidad académica, resultando favorecido el Dr. Julio Enrique Ávila.

En los años 1947 y 1948, hubo importantes actividades académicas que abrían la brecha para la fundación de la Facultad de Humanidades, que fueron desarrolladas en el Paraninfo Universitario, consistente en cursos y conferencias de contenido humanístico.

Asistieron a la fundación personalidades especialmente invitadas de las Universidades de México, Cuba, Centro América y Panamá; y distinguidos profesores. Así fue como estuvieron presentes el Lic. Eduardo García Máynez, Dr. Elías Entralgo, Dr. Octavio Méndez Pereira, Lic. Roberto Ramírez, Dr. Carlos Martínez Durán, Lic. José Rolz Bennett, Dr. Jaime Pi y Suñer, Dr. Carlos Federico Mora, Lic. Nemesio García Naranjo, Prof. Héctor de Zuani, Dr. Roberto Agramonte y Pichardo, Dr. Pedro Reyes Meléndez, Prof. Diógenes de la Rosa y Prof. Carlos Monge Alfaro.

Con motivo de la fundación de la Facultad de Humanidades, fueron dictadas las siguientes conferencias: "La fundación de la Universidad y la crisis de la educación", "Varona, educador de América", "La cultura como palabra esencial", "Cultura Hispanoamericana; significado y características de la democracia en América". Una conferencia especial para académicos y estudiantes de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, "Tres variantes de la ética empírica: utilitarismo, escepticismo, subjetivismo" en tres conferencias, "El ser y el valor de la Universidad, Ontología y Axiología universitaria", "Medicina y Humanismo", "Valor efectivo de la alimentación". Conferencia especial para académicos y estudiantes de Medicina y Jurisprudencia: "Accidentes de trabajo

y seguridad social", "Necesidad del espíritu clásico", "Universalidad de la cultura italiana", "Sociología, Psicología y Filosofía de la vida", "Centroamérica foco de difusión y vínculo del continente", "Nicaragua unionista y su actitud en relación al pacto del 8 de noviembre de 1849", "La legislación del trabajo en Panamá", y "La Sociología y su aporte a la organización correcta de la sociedad humana".

El programa de estudios correspondiente al Primer año (Curso Básico) fue el siguiente: Castellano, Introducción a la Filosofía, Introducción a la Historia, Introducción a la Pedagogía, Latín (Primer año) y un idioma vivo (Primer año) opcional: Inglés o Francés.

El número de alumnos matriculados fue de 79: mujeres 39, hombres 40.

Funcionó, anexa a la Facultad, una "Academia de Idiomas", en la que se enseñara al comienzo, las lenguas inglesas y francesa. Además fueron servidos cursos de extensión sobre Arte, Filosofía e Historia<sup>3</sup>.

### **2.1.7 Creación De La Carrera De Psicología En El Salvador**

La facultad de humanidades de la universidad de El Salvador inicio sus funciones el 13 de octubre de 1948, con las carreras filosofía y letras, y ciencias de la educación. Posteriormente fueron surgiendo nuevas carreras, entre ellas la de psicología<sup>4</sup>. En 1949 se había incorporado la psicología como asignatura en curso de verano de la recién fundada facultad de humanidades.

Alberto Walter Stahel, quien atendía los programas psicopedagógicos del Ministerio de Educación y de la Escuela Normal de Educación en 1954 y 1955,

---

<sup>3</sup> Tomado de "GUION DE UNAS EFEMÉRIDES: 1841-1948", Elaborado con ocasión del 156 Aniversario de la Universidad de El Salvador.

Instituto de Estudios Históricos, Antropológicos y Arqueológicos (IEHAA).

<sup>4</sup> Síntesis de histórica facultad de ciencias y humanidades, 1974

contacto a José Molina Martínez director del Hospital Psiquiátrico y ambos realizaron cursos y conferencias de psiquiatría y medicina en la facultad de medicina y en la facultad de humanidades. Como antecedentes también habían sido notables los beneficios de las aplicaciones de pruebas psicológicas realizadas por maestros de psicología y maestros de educación; esta carrera fue cerrada en la escuela Normal Superior, lo que dio lugar a la propuesta de formar académicos en psicometría y psicología. En 1956 Stahel presentó al decano de la facultad de humanidades de la Universidad de El Salvador, Napoleón Rodríguez Ruiz la iniciativa de la formación del departamento de psicología. Para simplificar la asimilación del desarrollo de la Carrera de Psicología, podemos clasificarlo en cuatro grandes periodos:

- Período 1956-1964

Para crear la carrera de psicología, a nivel académico, se realizó la planificación respectiva, la cual fue presentada a la junta directiva de la facultad de humanidades de la Universidad de El Salvador; este organismo, en sesión ordinaria de 1956 aprobó por unanimidad la creación del departamento de Psicología. Previa a estos acontecimientos, desde 1949, se habían realizado cursos y conferencias sobre psicología, cuya asistencia era alrededor de 150 personas interesadas en esta nueva ciencia; después se integraron maestros que habían realizado estudios de psicología y de educación especial en la escuela normal superior. De aquí surgió un grupo de alumnos que cumplían los requisitos para iniciar los estudios de la profesión en la Universidad de El Salvador. El desarrollo de la psicología en esta universidad se ha caracterizado por inestabilidad sociopolítica y académica como parte de la vida institucional. Desde la creación del departamento de psicología, a esta fecha, a sus 50 años



ha tenido 29 periodos en la dirección y ha habido 29 profesionales ocupando ese cargo como jefe o en consejo técnico, como coordinador o jefe interino. Antes de 1979 se reformaban constantemente los planes estudio con la llegada de un nuevo jefe al departamento, con fines de reacomodo y actualización de acuerdo con la realidad del país. Los psicólogos graduados en esta universidad, han contribuido al desarrollo de las universidades privadas y al desarrollo profesional en múltiples campos de trabajo.

Los aspirantes a estudiar esta carrera tenían que cumplir el requisito de poseer uno de estos títulos: profesor graduado de la escuela normal superior, profesor normalista, trabajador social graduado de la escuela de servicio social, bachiller, u oficial graduado en la escuela militar, tenían que someterse también a estudios de conocimientos científicos, de inteligencia y de personalidad. Se daba oportunidad de ingreso a otras personas que manifestaran su interés en la investigación psicológica, entre ellas: profesor no normalista, jefe de personal, encargado de selección y clasificación de personal, trabajador social no egresado de la escuela de servicio social y agentes de investigación criminales. A partir de 1958 los requisitos de ingreso fueron los mismos que se exigían a los aspirantes de las otras carreras de la Universidad. Se cursaba el primer año común en el que se integraban todos los estudiantes que iniciaban sus carreras en la facultad de humanidades para que a partir del segundo año se integraran a la especialidad de su opción.

El plan de estudios que se adopto inicialmente comprendía dos años para obtener el grado de psicometría. Después podrían continuar dos años en una de las especializaciones para obtener el grado de psicólogo consultor, psicólogo escolar o industrial. El departamento de psicología comenzó sus labores lectivas en 1956 con 15 alumnos. Fueron atendidos por los docentes A.W. Stahel, quien impartió en primer año la cátedra de psicología experimental,

introducción al psicodiagnóstico de Rorschach, psicoanálisis y estadística; Julio Bautista con entrenamiento en la aplicación de pruebas psicológicas, impartió las cátedras de mediciones mentales y las practicas; y Friedrich Pfeiffer, alemán, la cátedra de algebra. En segundo año continuaron asignaturas en nivel II, y psicología del aprendizaje y del trabajo, orientación profesional e introducción a la psicoterapia. Entre las asignaturas de las especialidades estaban programadas psicodiagnóstico I y II, técnicas de la entrevista, Psicoterapia I y II, orientación educacional y personal, estudio experimental del trabajo I y II, prevención de accidentes y rehabilitación de trabajadores, practicas en cada año. Se cursaban cinco materias por año.

En el mismo año, 1956, comenzaron a darse iniciativas para reforzar los planes de estudio en vías de una mejor capacitación para los futuros profesionales. A partir de 1958, el departamento fue transformado en escuela con nuevo plan de estudio. Esta nueva estructura fue diseñada por la comisión nombrada para tal efecto; por la facultad de humanidades participaron los psicólogos A.W Stahel, suizo, y Paul Watzlawick, austriaco, José Molina Martínez, Psiquiatra, y José Kury, neurólogo, ambos de origen Salvadoreño, por la facultad de medicina de la Universidad de El Salvador.

En esta etapa inicial el departamento se caracterizo por contar con poco personal en condiciones que no eran las óptimas para su funcionamiento y con deficiencias en la planificación. La formación del psicólogo estaba orientada a dos niveles extremos, el psicométrico y las especialidades. Por esta razón se iban dando rápidas reformas en la planificación y programación académica, en vías de alcanzar la solida preparación de todos los elementos necesarios para garantizar una profesión de calidad. Este plan, que entro en vigencia en 1959 contemplaba cinco años de estudio y un año de servicio social para obtener el

título de licenciado en psicología como previos requisitos señalados por el estatuto universitario y el reglamento de la escuela.

En este plan aparecen nuevas asignaturas: anatomía y fisiología, propedéutica psiquiátrica, psicología evolutiva, orientación educacional y psicoterapia infantil, métodos psicoterapéuticos, metodología, psicología de la personalidad, orientación personal (técnica del consejo psicológico) en el último año: discusión de temas psicológicos actuales, sin faltar las practicas psicológicas a cada materia y como asignatura la practica en la especialidad de opción: clínica, educativa o del trabajo. En este plan se definían los campos de acción en los que se podía desempeñar el licenciado en psicología, estos eran: psicometría, psicodiagnóstico, orientación educacional, escolar y vocacional, psicología industrial, psicología jurídica y enseñanza de la psicología, excluyendo toda clase de psicoterapia. La comisión que presento el nuevo plan de estudio en 1958, también se comprometió a definir el plan de estudio del postgrado de psicología clínica en la escuela de medicina, permitiendo que los licenciados pudieran optar al grado de doctor en psicología. Los requisitos para obtener el doctorado eran además de otros, realizar seminarios y practicas clínicas intensivas en diversos campos de psicología y tesis. A fines de 1960, terminaron los contratos de los doctores Stahel y Watzlawick, habiéndose notado el descenso en el nivel académico.

En 1962 se contrato al psicólogo Mexicano francisco Cíofalo Zúñiga, que estuvo poco tiempo y su labor no se aprecio. En estas fechas ya se habían incorporado decentes salvadoreños. En 1963 hubo una estructuración de la facultad de humanidades e inicio el proyecto de establecer en los planes de estudio ciclos en las distintas escuelas y realizaron innovaciones para optar a los grados de licenciatura y doctorado en las escuelas de la facultad. En esta reforma, la escuela de psicología y la de ciencias de la educación se

organizaron. Psicología, con estas reformas sufrió modificaciones en sus planes de estudio vigente desde 1962, para establecer ciclos en los cinco años. Esta renovación constante de los planes de estudio ha trascendido en el tiempo, en búsqueda de la excelencia académica y de acuerdo con el avance de la ciencia y de la realidad nacional. Como consecuencia de la departamentalización organizada en la facultad de humanidades en 1963, los estudiantes de la UES recibían en sus primeros años, el servicio docente en todas aquellas asignaturas humanísticas incluidas en los planes de estudio de las carreras de la facultad, entre ellas la de psicología. Esto hizo necesario contar con más recurso docente para dar servicio a otras facultades. A estudiantes de los primeros años de otras carreras de la universidad se les impartía psicología general.

Entre los primeros docentes universitarios que iniciaron el desarrollo de psicología en El Salvador. Periodo 1956-1959, se distinguieron los profesionales extranjeros mencionados como los impulsores de la carrera, Stahel, Watzlawick, y los salvadoreños Julio Bautista con entrenamiento especial en psicometría, Genoveva Molina Sosa y Silvestre Flores, con estudios en México. Es evidente que había escasos personales para iniciar la responsabilidad en estos primeros años e impulsar el funcionamiento del departamento de psicología como unidad sistemática.

A partir de 1959 se integraron nuevos docentes: Salvadora Tijerino Rizo, nicaragüense, máster de la Universidad Pittsburgh, Estados Unidos. Las salvadoreñas Ofelia Rivera de Bernal, graduada en Ginebra Suiza, cuya beca de estudios en ese lugar fue gestionada por Stahel; y marina Rodríguez de Quesada, visitadora social psicóloga con estudio en España y Ginebra, Bernal y Quesada fueron discípulas de Jean Piaget. En 1960 se integraron los alumnos del último año de psicología y graduados de psicómetras: Francisco Armando

Torres, Rodolfo José Semsch, Ana Sofía Gutiérrez, quien había recibido también un curso de formación profesional en Chile, y en 1962 Virginia Arianza de Menéndez máster en psicología de la Universidad Iberoamericana de México, al inicio se hizo un esfuerzo notable por cumplir con los requerimientos que exigía la formación académica y profesional y todos estos docentes tenían calidad científica, ética, social y humanística. Cabe mencionar el rol importante que desempeñó Ofelia Rivera de Bernal, quien comenzó a abrir puestos de trabajo para los psicólogos que iban egresando; varias generaciones le deben su gratitud por su afán de introducir al psicólogo en el desempleo profesional, ella desarrolló su cátedra en los lugares de trabajo donde trató de auxiliarse de los recién graduados de la carrera psicología quienes compartieron en su ejercicio profesional actitud humanística ética y con capacidad de trabajar en equipo multidisciplinario.

En 1963 se contaba con dos plazas de docentes nacionales a tiempo completo. Debido a la carencia de psicólogos profesionales participaron estudiantes de los últimos años y gran número de psiquiatras; ellos impartieron cátedras en las asignaturas contenidas en el pensum de la carrera. Cabe mencionar el excelente servicio dado por muchos de ellos, lo que garantizaba una sólida formación profesional y que los estudios de psicología continuaran su evolución; si se hubiera esperado a tener una docencia perfecta el departamento hubiera desaparecido. Al contrario, con la nueva dinámica docente y alumnos, y con la práctica y el ejercicio profesional que comenzaba a proyectarse en la sociedad constantemente se planteaban soluciones; entre ellas, la gestión de becas de postgrados en el exterior, para superar el nivel académico de los psicólogos, que posteriormente se integrarían a la docencia para elevar el nivel de formación de los futuros profesionales.

Los primeros jefes del departamento, a quien les toco cimentar las bases académicas de la carrera, junto al grupo de docentes y alumnos que se empeñaban el lograr una formación de calidad, en el periodo de 1956 a 1964 fueron: A.W. Stahel, Suizo, José Molina Martínez Salvadoreño, Arturo Reyes Soley, Salvadoreño; Francisco Cíofalo Zúñiga Costarricense, José Oñate Esquivel, Mexicano y un consejo técnico integrado por los Salvadoreños Rodolfo José Semsch, Francisco Armando Torres y Salvadora Tejerino Rizo. Desde sus inicios y desde la década de los ´60, puede considerarse como la época de oro del departamento de psicología por la presencia de docentes extranjeros y por los primeros profesionales salvadoreños que venían con su postgrado. Se pudo valorar los efectos de la calidad de enseñanza académica y de los principios morales y éticos. Los estudiantes mostraron gran dedicación, respeto a sus docentes y compañeros, motivación y esfuerzo por la formación profesional, no obstante que la mayoría estudiaba y trabajaba.

- *Periodo 1965-1970*

En 1965 se nombro jefe del depto. Al psicólogo Español Luis Blanco Pérez, quien recibió gran apoyo de las autoridades de la facultad. En este periodo se inicio otra fase organizativa, con nuevas revisiones al plan de estudio; se definió la orientación para formar a psicólogos generales aptos para desempeñarse en diferentes campos de la profesión; se elaboro el pensum con sus respectivas unidades valorativas y prerrequisitos, se selecciono y nombro a docentes a tiempo completo y a medio tiempo a si como a instructores, todos recién egresados y graduados, sin previa formación docente.

Con la nueva orientación del plan de estudios, la labor docente resulto favorecida por la incorporación de mas profesores e instructores entre ellos

algunos profesionales graduados en el exterior; la mayoría de docentes salvadoreños se enmarco en las experiencias adquiridas en el desempeño de las cátedras que tenían que impartir, por eso, desde el inicio del funcionamiento de la carrera, se fue contemplando la necesidad de capacitación, mediante cursos dentro del departamento y de un programa de becas al exterior, con el fin de fortalecer el la formación decente, científica y social, que beneficiaría a los estudiantes, como futuros profesionales de la salud mental. En este período hubo 14 graduados y dos incorporados, estos dos últimos se integraron como docentes al Departamento. Hubo logros académicos, aunque no se conto con un plan de desarrollo definido. Los jefes del Departamento, sucesivos entre 1965 y 1970 fueron: Luis Blanco Pérez, español; Rodolfo José Semsch, salvadoreño y Oscar Cristi Celis, chileno. En el proceso de reformas es importante mencionar que la Facultad de Humanidades fundada en la UES en 1948, realizo una estructuración organizativa en 1968, razón por la que el Consejo Superior Universitario creo la Facultad de Ciencias y Humanidades, que inició su funcionamiento en este año, para adoptar medidas que permitieran elevar el nivel académico de las Ciencias y de las Humanidades, en la que estaba incluida la carrera de Psicología. Debido a la creciente demanda estudiantil, era de esperarse que la proporción de graduados también tuviera esa característica; sin embargo, hasta 1974 – 1975 a casi 10 años de fundado el Departamento solamente se había graduado el 9% del total de aspirantes, equivalentes a 95 graduados, frente a los 1,045 estudiantes registrados hasta esa fecha, reflejando un bajo índice de resultados finales que ameritaron un análisis de la situación.

Una de las razones pudo ser la diversidad de planes de estudio, ya que estos se modificaban con frecuencia y había dificultades de absorción; también se le atribuyo a la heterogeneidad de la población estudiantil, en cuanto al tiempo

disponible para estudiar, por ser gente que tenía su trabajo a tiempo parcial o completo. A esta situación se unían los limitados recursos decentes, bibliográficos y técnicos para cumplir con los requisitos de graduación, que no dejaron de ser muy rígidos y sometidos a tribunales examinadores cambiantes, a grado de hacer pensar que existía un bloqueo que impedía dinamizar el flujo de graduados. Entre otros requisitos para graduarse se debía aprobar un examen general privado sobre materias básicas y otro examen general privado sobre materias complementarias; cada uno tenía su correspondiente asesor y tribunal examinador. En 1971, aun se mantenía un sistema tradicional de exámenes privados; entre las comisiones oficiales del departamento existía la de tribunales de exámenes sustituyendo al tradicional examen. A partir del año 1972 se estableció el seminario de investigación científica y tesis, sustituyendo el tradicional examen privado lo que permitió en ese año la graduación de 24 personas y 41 en 1974, siendo estas las promociones las más numerosas de ese tiempo, ya que antes el número oscilaba entre 1 y 6. Sin embargo, continuó el lento flujo de graduados por lo que se dio a los estudiantes la oportunidad de acogerse al plan de promoción automática, con 160 unidades valorativas, durante el año lectivo, desde 1965 – 1975; Después se continuaría con el plan vigente de 108 unidades valorativas, con los seminarios de investigación. Esta metodología no acrecentó el número de graduados; Por una década, entre 1976 y 1986 se mantuvo entre uno y doce graduados<sup>5</sup>.

En este marco general destacaron los primeros graduados e incorporados en el departamento de psicología de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador. En 1960, seis estudiantes obtuvieron su grado de psicómetra, primera y única promoción que ingreso en 1956, con el plan inicial

---

<sup>5</sup> Según registro de la junta de vigilancia de la profesión en psicología; memoria de labores 2001 – 2003



de los estudios de psicología que contemplaba la obtención de este grado. Entre estos graduados estaban, Francisco Torres, Rodolfo Semsh, Francisco Serrano, Aura Rivas. Los primeros incorporados: Ofelia Rivera, graduada en Ginebra suiza, fue la primera salvadoreña y la única a quien se le otorgo el grado de Dra. En Psicología en 1966; Salvador Tijerina, graduado en la universidad de Pittsburgh en 1967, Virginia Arriaza graduada en máster de psicología en México 1971.

- Periodo de 1970-1985.

A inicios de 1970 hubo acontecimientos que culminaron con una huelga de estudiantes y docentes quienes exigían objetivos más claros en la formación y definición del psicólogo frente a la realidad nacional. A partir de 1971, se incorporaron asignaturas relacionadas con el tratamiento psicológico.

Se debilito la tendencia psicometrista; la formación se oriento a las áreas: educacional, trabajo y clínica con un enfoque bio psico social.

Con la reestructuración general del plan de estudios de 1971, se definió el perfil de psicólogo que se pretendía formar: un profesional que se caracteriza por su formación bio-psico-social, técnicamente apto para afrontar con sensibilidad social, espíritu creador y actitud crítica, la problemática de las variadas manifestaciones de la conducta, en los diferentes campos ocupacionales, en concordancia con las necesidades históricas y en función del proceso de cambio.

Entre los hechos más significativos al inicio de este periodo, conviene destacar, en 1972 el gobierno ordeno el cierre de la Universidad por acontecimientos políticos. En enero de 1973, es la reapertura hubo imposición de las autoridades, a través de CAPUES, concejo de administración provisional de la

Universidad de El Salvador. No obstante la situación conflictiva imperante, el departamento de psicología continuó su desarrollo académico.

Durante la jefatura de 1975 al 1977, se realizó un seminario para evaluar las condiciones en que se encontraba la psicología; se contó con un asesor pedagógico para apoyar a los docentes; y se elaboró un nuevo plan de estudios. Se logró introducir las prácticas de psicología en las comunidades donde residían los estudiantes; el objetivo era dar servicio y divulgar la psicología, además de facilitar el trabajo estudiantil.

El progresivo aumento de estudiantes demandó más los recursos docentes, técnicos y administrativos para atender adecuadamente el funcionamiento de la carrera y para garantizar la calidad de la formación.

- Periodo de 1986-2005

Factores que han incidido en perjuicio del buen desarrollo académico del departamento de psicología. El periodo de la guerra, la fuga de docentes, llegaron otros sin experiencia, sin postgrados y algunos en calidad de egresados. Otro factor importante para no alcanzar la excelencia académica, ha sido la deficiencia de muchos estudiantes que ingresan y que no quieren responder a las exigencias de estudiantes universitarios estas situaciones han llevado a la conclusión de que no solo hay deficiencias sino retrocesos en la calidad de la formación profesional, en las tres últimas décadas del siglo XX, la calidad académica de la psicología en la UES ha bajado significativamente en los docentes, en investigación, en proyección social; motivadas sin duda, igual que la de otras carreras por conflictos políticos, bajos presupuestos y poca atención de las autoridades estatales y universitarias.

En 1986, había dificultad para graduarse por el requisito de las 5000 horas sociales; a demás, si el estudiante no se graduaba en el periodo reglamental, regresaba a cursar materias. Y había muchas personas rezagadas debido a las trabas que tenían en el proceso de tesis o de asesorías, el estudiante, esperaba años y años para graduarse.

En 1992, después de los acuerdos de paz, por la preocupación de las autoridades, por el bolsón de egresados que se no habían graduarse antes de esa fecha, el consejo superior universitario emitió un acuerdo, para poder graduarse, se abolió el requisito de la tesis y se sustituyo por la memoria de grado, con base al trabajo del servicio social; siendo un dictamen transitorio vigente por dos años. Posteriormente se regreso al trabajo de investigación, individual o de grupo.

En 1996 el departamento de psicología inicio la revisión y actualización de un nuevo plan de estudio el cual después de ser aprobado se implemento después de 1998 con el siguiente objetivo: formar profesionales que faciliten la convivencia afectiva, la realización personal y el fortalecimiento de la organización social, a la vez que proporcionen un servicio honesto, capaz, ético y solidario para la comunidad. Esta reforma al plan de estudio fue significativa, ya que no se había modificado desde 1979 y marco una gran diferencia con los años anteriores. A partir de 1998, los estudiantes se gradúan como psicólogos generales, para que posteriormente puedan optar por la especialidad. Antes se cursaban asignaturas generales hasta el tercer año y los dos últimos estaban orientados a las clásicas especialidades, de clínica, educacional y laboral. Hay nuevas asignaturas como psicología jurídica, comunitaria y a partir del tercer año, los programas de algunas materias tienen estrategias educativas orientadas a realizar investigaciones. También en cada asignatura se hace énfasis en la ética; cada docente tiene el compromiso de formar a los

estudiantes en la responsabilidad que tendrán como psicólogos, en la ética profesional y en el servicio a la sociedad.

Para los terremotos de 1986 y 2001 con la cooperación del Instituto Nacional de los Deportes en El Salvador, INDES, se realizó el curso de especialistas en psicología del deporte; participaron dos psicólogos cubanos en la capacitación de docentes y estudiantes, lo que ha abierto campo en esta área. Del año 2000 al 2002, con los auspicios de la Universidad de Barcelona y la Universidad de El Salvador y con la ayuda de la asociación Catalana para la cooperación internacional, se impartió la maestría en psicología, dificultades en la infancia y la adolescencia: Diagnóstico e intervención, habiendo obtenido este título la mayoría de docentes del departamento de psicología de la UES. Estos últimos acontecimientos académicos han venido a dinamizar y mejorar el desarrollo del departamento de psicología que por la guerra se había deteriorado. Los profesores de las décadas de 1960 – 19970 tenían prestigio por su capacidad y responsabilidad, además había profesionales extranjeros. Hasta los años del 2000 se está viendo un resurgir de esas condiciones académicas, favorables a la calidad de la formación profesional de los futuros psicólogos y psicólogas.

### **2.1.8 Creación Del Centro Universitario De Occidente**

Es importante mencionar que el 15 de octubre de 1874 se fundó la Universidad de Santa Ana, contando con cinco facultades, entre ellas la de ingeniería civil. Esta Universidad no logró los resultados propuestos y desapareció mediante una ley estatutaria en el año 1880. Luego fue en el año de 1963, que la sociedad de abogados de Occidente y en especial un grupo de abogados, se llevó a cabo reuniones con las autoridades superiores de la Universidad de El Salvador, entre ellos los doctores Fabio Castillo y Rafael A. Vásquez, rector y

vice-rector, con el objetivo de crear el Centro Universitario de Occidente. Las clases en las propias instalaciones del centro se iniciaron al cumplir el primer aniversario de su fundación.

En sus inicios atendió solamente el área básica o estudios generales de las distintas carreras y las actividades docentes que se desarrollaron fueron las de atención a las áreas comunes, entre las que estaban las siguientes asignaturas: Matemáticas I, Biología General, Filosofía, Química General I, Inglés I, y para los siguientes ciclos se programó el desarrollo de 6 nuevas asignaturas. En 1971 Se le autorizó impartir en forma completa las carreras de Administración de Empresas y licenciatura en Idioma Inglés. Esta etapa del Centro Universitario de Occidente culminó con la ocupación militar del 19 de julio de 1972, decretado por el Gobierno de turno, en la que hubo capturas y persecución de miembros de la comunidad universitaria.

En el período de 1973 a 1979, se inició con la pérdida de la autonomía universitaria, al tomar la dirección del gobierno universitario el Consejo de Administración Provisional de la Universidad de El Salvador (CAPUES), órgano que hizo instalar cuarteles policíacos dentro de la ciudad universitaria y Centros Regionales. A pesar de vivir en una época crítica, el Centro Universitario de Occidente, siempre trató de impulsarse hacia un desarrollo académico de acuerdo a las exigencias que la población estudiantil demandaba, y el crecimiento de la matrícula estudiantil siempre fue ascendente, lo que hacía necesario incrementar el número de docentes. También en este período se logró el poder impartir completas las carreras de Química, Contaduría pública, Profesorado de Idioma Inglés y profesorado en Ciencias Sociales.

Este período del Centro termina en 1978 al disolverse los cuerpos policíacos con la caída de CAPUES, y con la elección de nuevas autoridades universitarias en noviembre de 1979, asumiendo la rectoría el ingeniero Félix

Antonio Ulloa. En 1980 se inicia la época más crítica para el Centro Universitario de Occidente, al haber sido tomada militarmente la Universidad de El Salvador el 26 de junio de ese año, inaugurándose así el período de la Universidad en el exilio. Por su parte, la comunidad del Centro Universitario de Occidente tenía que desplazarse hasta San Salvador para no perder el contacto con las demás unidades que integraban el campus universitario y buscar la forma de reiniciar sus labores académicas. En los últimos meses de 1983 se comenzaron a recuperar las instalaciones del centro, con la sorpresa de encontrarlo en completa destrucción y saqueo; había desaparecido equipo de laboratorio, pupitres, equipo de oficina, ventanas, puertas, techo de los edificios, etc. Con el esfuerzo de la comunidad universitaria y de sectores amigos se logró impartir el ciclo II correspondiente al año lectivo 1983/84, y a principios de 1984 regresó en forma completa el sector administrativo, docente y estudiantil a sus locales que le habían sido arrebatados durante cuatro años.

En 1985, la matrícula se incremento grandemente y como efecto de este incremento se aumentó el número de docentes con la intención de dar un adecuado servicio académico a la población estudiantil que demanda estudios universitarios en la Zona Occidental del país; para este entonces ya se había logrado la autorización de la carrera completa en Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Profesorado para la enseñanza de Biología en la actualidad, a pesar de tener limitaciones económicas, cuenta con las siguientes carreras completas: Licenciatura en Administración de Empresas, en Ciencias Jurídicas, en Idioma Inglés, en Química, en Contaduría Pública, Profesorado para enseñanza de Biología, para la enseñanza de Ciencias Sociales, para enseñanza de Idioma Inglés.

### **2.1.9 Antecedentes Históricos De La Creación De La Carrera De Psicología en el CUO.**

En el año de 1982 el Dpto. de psicología se propone realizar la transformación de su estructura académica y orgánica, esta tarea tiene como objetivo global, transformar el actual Departamento en Escuela de Psicología. Para lograr el objetivo mencionado, es necesario implementar, en forma progresiva, proyectos específicos que llevaran al fin que se perseguía que era la integración de un plan de estudios que correspondiera al desarrollo de las nuevas estructuras y se adecuara a las nuevas exigencias, históricas, sociales de un lado, psicopedagógicas por el otro.

Lo anterior reviste enorme urgencia, ya que transformar el Departamento en Escuela, demoraría bastante tiempo, causando serios problemas a los estudiantes. Debido a la urgencia que se planteó era conveniente que el Departamento procediera a someter a las diferentes instancias (Consejo Técnico, Junta de profesores y Junta Directiva de la facultad de Ciencias y Humanidades y Consejo Superior Universitario) la aprobación del nuevo plan de estudios el cual sería la estructura básica de donde se construiría, Académica y organizativamente la escuela de Psicología. En primer lugar, se definiría el tipo de psicólogo que se pretende formar, sobre la base de una concepción científica de la psicología.

### **2.1.10 EL TIPO DE PSICÓLOGO QUE SE PRETENDE FORMAR**

Desde 1970 ha sido preocupación constante de docentes y estudiantes, el plasmar en un Plan de Estudios la concepción y características del psicólogo, que históricamente esta unidad tiene la responsabilidad de formar. La

caracterización del psicólogo debe relacionarse dialécticamente con la concepción de la psicología que se adopte, es necesario, por lo tanto definir primero lo que se entendía por psicología, para después definir el tipo de psicólogo que se pretendía formar. Se concibe la psicología como el estudio del hombre en actividad dentro del medio físico y social; la actividad condicionada dialécticamente por tres grupos de determinantes: Biológicos, psicológicos y sociales. Entendiendo por determinante biológica, la evolución orgánica de aquellas estructuras que constituyen la base material de adaptación específicamente humana; adaptación que se realiza a través de las formas superiores de reflejo de la realidad objetiva. Por determinante psicológica, las formas de reflejo específicamente humana, adquirida mediante la práctica laboral y mediatizada por el lenguaje, que permiten al hombre una forma de actividad cualitativa y cuantitativamente diferente a la de los demás seres vivos, cual es la actividad consciente.

Se entiende por lo social, la ubicación del hombre dentro de su historia, en su trabajo y condición social. De lo anterior se deriva que la actividad humana debe ser referida a la esfera de la producción social y a la relación dinámica entre el medio social y el hombre, todo ello dirigido a la anticipación de la dirección del movimiento histórico de la realidad, a fin de que el quehacer del psicólogo pueda cooperar en el proceso de transformación del hombre. En base a lo anterior se propuso la siguiente definición de psicólogo: UN PROFESIONAL FORMADO EN UNA DIMENSION BIO-PSICO-SOCIAL, APTO PARA AFRONTAR CON SENTIDO HISTÓRICO, CREATIVIDAD Y ACTITUD CRITICA LAS VARIADAS MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA DEL SER HUMANO, EN CONCORDANCIA CON LAS NECESIDADES HISTÓRICAS Y EN FUNCIÓN DEL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD. ESTRUCTURA DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA. El plan de estudios



de los años 1982 a 1984, fue estructurado con base a tres niveles progresivos y especializados de conocimientos. Cada uno de los niveles aporta un cuerpo de conocimientos fundamentales para la formación global, teórico-práctica, del psicólogo. Así el nivel I está referido a las Ciencias Generales Básicas, el nivel II a las Ciencias psicológicas básicas y el nivel III a las Ciencias psicológicas de especialidad (Clínica, educacional o del trabajo) debiendo el estudiante elegir una de ellas. Al finalizar los 2 primeros niveles, el estudiante deberá estar suficientemente capacitado, teórica y metodológicamente, para optar a una de las tres áreas de especialidad contemplada en ese plan de estudio, de acuerdo a los prerrequisitos para cada área. A) Clínica, B) Educacional, C) trabajo. Por área de especialidad entendemos los últimos 4 ciclos que corresponden a los años 4 y 5 del plan, los cuales configuran el nivel III. En este nivel el estudiante se dedica a la adquisición de los procedimientos técnicos y metodológicos específicos del campo de su elección. Se incluyen las prácticas psicológicas y un seminario sobre temas de su especialidad.

#### **2.1.11 Información Sobre Las Áreas De Orientación Psicológica.**

Si bien es cierto que la Licenciatura en Psicología es de carácter general, el plan de Estudios considera la orientación en tres áreas de aplicación; Clínica, Educacional y del trabajo, dicha orientación se concibe en términos de introducir al estudiante en una de las áreas mencionadas y no en el sentido de una especialización, en la aceptación profesional del término: sobre la base de esta declaración, a continuación se presenta una breve descripción de la labor del psicólogo en estos campos.

ÁREA CLÍNICA: El trabajo profesional del psicólogo en esta área se realiza tanto en la práctica privada como en la institucional (hospitales, clínicas, centros de rehabilitación, etc.) El psicólogo conduce sólo o en equipos multidisciplinarios la atención de casos, utilizando técnicas y procedimientos específicos, como consejería, orientación, psicoterapia. Es el área de la psicología más relacionada con las ciencias de la salud, especialmente con la psiquiatría, es el campo donde el psicólogo frecuentemente trabaja en interrelación con el psiquiatra. El trabajo del psicólogo en esta área puede resumirse en lo siguiente: exploración, diagnóstico y tratamiento de alteraciones de la personalidad, mediante la utilización de técnicas específicas y en colaboración con otros profesionales de las ciencias de la salud.

ÁREA EDUCACIONAL: Es el profesional de la psicología que aplica los conocimientos y principios psicológicos al proceso educativo, puede desempeñar diferentes tareas dentro del ámbito educacional por ejemplo: Asesor de la elaboración de políticas y sistemas educativos a nivel nacional, dentro del Ministerio de Educación, o desempeñarse como psicólogo en instituciones educativas, realizando tareas de orientación profesional o vocacional, colaborando con el personal docente en la solución de problemas de aprendizaje que se presentan dentro de las mismas.

ÁREA DEL TRABAJO: La labor del psicólogo en el campo del trabajo puede resumirse en las siguientes aéreas:

- a) Elaboración, dirección e implementación de programas técnicos tendientes a proporcionar al elemento humano de las organizaciones laborales, todas aquellas condiciones que le permitan un mejor desempeño y una mejor adaptación al trabajo, entre estos trabajos pueden señalarse programas técnicos de reclutamiento y selección de

personal, adiestramiento y capacitación, higiene y seguridad industrial, medición del desempeño, sistemas de comunicaciones, análisis y evaluación de puestos, inventarios de recursos humanos. Etc.

- b) En la investigación de la conducta laboral, se investigan las actitudes de los trabajadores hacia diversos tópicos de su vida laboral, investigaciones sobre las motivaciones, la moral y la satisfacción en el trabajo, índices de ausentismo, rotación, etc. Y las causas que los producen, para buscar medidas correctivas, investigaciones acerca de ciertos comportamientos de parte de los empleados.
- c) En la ingeniería psicológica, en lo referente al diseño de dispositivos especiales que ayuden al desempeño laboral como son máquinas, sistemas, programas, etc.

#### **2.1.12 Plan De Estudios De La Licenciatura En Psicología Desde 1997**

#### **2.1.13 Justificación del plan de estudios.**

En las postrimerías del presente siglo, en el mundo se está gestando una nueva situación socio histórica caracterizada por el repunte del capitalismo en su nueva fase expansiva y globalizante, que mediante estrategias neoliberales busca afianzar el desarrollo y control económico, político, social y tecnológico de la sociedad.

La riqueza creada por la humanidad, está siendo concentrada en pocas manos, a través de los organismos financieros internacionales como FMI, BM, y otras instancias que dictan las normas productivas, comerciales, de transferencias

tecnológica y cultural, que deben asumir nacional y regionalmente los países y pueblos del hemisferio sur.

La crisis continúa por la que atraviesa la sociedad Salvadoreña, está provocando efectos desastrosos de mayor magnitud que los que pudo provocar el recién pasado conflicto. Amplias capas de la población viven una situación desesperante por carecer del mínimo vital para subsistir y por la desatención e indiferencia del Estado. Los niños y niñas, las mujeres, los jóvenes y en especial la población vulnerable e indigente están clamando ayuda para mitigar su situación angustiosa, parte de la cual lo constituyen los problemas sociales y psicológicos colectivos e individuales que padecen.

Esta situación de sobrevivencia y de desorden social, esta dinamizando y acumulando perturbaciones y alteraciones sociales y psicológicas que es difícil dimensionar sus posteriores efectos, la salud física y mental de vastos sectores sociales, alteradas durante la década de los 80, presenta cada vez más, rupturas significativas provocadas por las actuales condiciones, tales rupturas requieren de la atención urgente, sistémica y eficaz del Estado, las instituciones sociales y los profesionales de la salud.

Por ello el departamento de Psicología de la Universidad de El Salvador, en el marco de la renovación curricular universitaria y respondiendo a las exigencias de una reforma educativa nacional, considera ciertamente que dicho plan ya no concuerda con los nuevos escenarios, ni con las necesidades presentes de la población. Igualmente los desafíos del siglo XXI nos demandan readecuaciones académicas profundas cambios radicales en nuestra práctica docente y estudiantil a fin de aportar con calidad a la construcción de una sociedad democrática y justa.

El presente plan curricular para formar psicólogos, es una respuesta frente a esta encrucijada social, propuesta académica abierta al aporte, la innovación

constante de todos los profesionales de la psicología en nuestro país y de otros estudiosos de las disciplinas de las ciencias sociales preocupados por el bienestar humano.

#### **2.1.14 Objetivos Para La Formación De Psicólogos**

1. Preparar científicamente al nuevo profesional con bases teóricas, metodológicas y técnicas aplicables a nuestra realidad, efectivas, como alternativas dirigidas a disminuir o aliviar el sufrimiento humano, facilitar la convivencia colectiva, la realización personal y fortalecer la organización social.
2. Formar profesionales innovadores de las instituciones sociales, la comunicación, los grupos humanos e individuos, a partir del quehacer y especificidad de la ciencia psicológica, principalmente de aquellos sectores marginados históricamente o de alto riesgo.
3. Desarrollar cualidades de personalidad y valores que permitan que el psicólogo en formación realice su futuro ejercicio profesional con honestidad, ética, capacidad y espíritu sólido.

#### **2.1.15 Perfil del psicólogo a formar**

La preparación académica del psicólogo para el período de transición al siglo XXI, requiere de experiencias curriculares que le permitan vincular teoría y práctica, investigación y servicio social, metodología y técnica, a fin de atender satisfactoriamente las demandas, institucionales, empresariales, organizacionales, de comunidades grupales e individuales que la sociedad salvadoreña le plantee.

El presente plan está orientado a formar un PSICÓLOGO GENERAL, con énfasis en la investigación científica y el ejercicio de una práctica psicológica dirigida a conocer y facilitar la resolución de situaciones problemáticas y alteraciones psicológicas en cualquier campo de la sociedad como la familia y la comunidad, en el ámbito de la escuela, la organización, en el área jurídica, forense, etc.

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

- a) Capacidad de comunicación, dialogo y relaciones interpersonales satisfactorias.
- b) Goce de estabilidad emocional para atender situaciones excepcionales o perturbadoras de la salud mental.
- c) Crítico y propositivo frente a las situaciones problemáticas individuales, grupales y sociales.
- d) Innovador de los conceptos, métodos y técnicas psicológicas que le permitan ejercer con eficiencia profesional
- e) Capacidad para investigar los problemas psicológicos, causas y efectos y las formas de tratamiento apropiadas.
- f) Con sentido de cooperación y solidaridad con las personas e instancias que requieren sus servicios profesionales.
- g) Con ética profesional, honestidad y moralidad notoria, de ejemplo para los que solicitan su servicio y para la sociedad.

### **2.1.16 Organización del pensum**

La estructura del pensum estará configurada sobre la base de tres ejes transversales que atraviesan todo el proceso de formación, el eje de la teoría o de explicación de los fenómenos, el eje de la realidad y el eje de la práctica.

## **2.2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

### **2.2.1 TEORÍAS DEL EMPLEO**

#### **2.2.2. Teoría neoclásica del empleo**

Son considerados clásicos dentro de la economía política burguesa aquellos economistas que con sus teorías sentaron las bases, los principios de la historia económica. La ciencia económica clásica comienza con el desarrollo del capitalismo, abarcando el período de finales del siglo XVII hasta el primer cuarto del siglo XIX, siendo esta etapa considerada como la única verdaderamente científica de la economía política burguesa.

Dentro de sus principales representantes se encuentra Adam Smith y David Ricardo.

- Adam Smith y el empleo:

Smith solamente esboza el problema del empleo en el contexto de su teoría del salario, no constituyendo objeto específico de su investigación. Para Smith existe una estrecha relación entre la variación del salario y el empleo, lo que puede sintetizarse en las siguientes afirmaciones:

1. Los salarios varían en proporción inversa a lo grato del empleo. Los salarios varían en proporción directa al costo de su aprendizaje como la educación en las artes y en las profesiones liberales, aun es más largo y costosa. Los salarios varían en proporción inversa a la continuidad del empleo (ningún otro trabajo es más fácil de aprender que el del albañil). Su compensación la eventualidad del empleo.

- David Ricardo y el empleo:

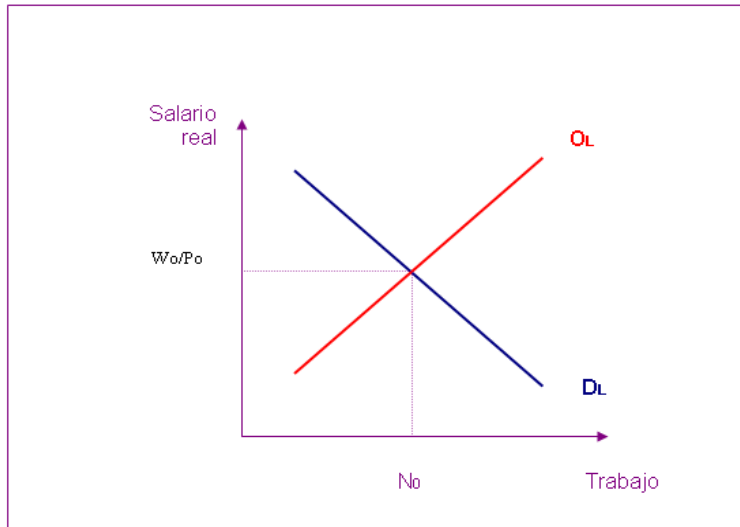
Ricardo tenía conciencia de que con el desarrollo de las máquinas estas sustituirían al hombre como mano de obra, es decir, con la incorporación de las máquinas al proceso productivo el nivel de mano de obra necesaria sería menor, pero a la vez creía que esa mano de obra sustituida, encontraría trabajo más adelante, aunque en los primeros momentos le traería sus inconvenientes. Si el capitalista, al utilizar las nuevas maquinarias logra obtener el ingreso neto usual, estará estimulado a aumentar la demanda de trabajo y por tanto, se incrementará la producción. Esta es la ocupación eminentemente burguesa; reconoce las contradicciones entre obreros y terratenientes al admitir el empeoramiento de la situación de la clase obrera, pero en todo momento los obreros no pueden resolver ellos mismos su destino.

Los neoclásicos le otorgan un papel fundamental al mercado, pues lo consideran el mejor distribuidor de los recursos. Según la teoría de la competencia del *laissez-faire*, el paro se debe, bien a una interferencia del gobierno en el libre juego de las fuerzas del mercado, o generalmente, a prácticas monopolísticas. Solo con que el gobierno se abstuviera de intervenir en los asuntos económicos mediante la legislación social, los subsidios, los derechos arancelarios, etc. y abandonara el campo a la iniciativa privada y a la



libre contratación en el mercado, se aseguraría automáticamente un alto nivel de ocupación. (Oxford. U, 1948)Reducido a su expresión teórica: el paro existe porque los salarios son demasiados altos, este nivel, indebidamente alto se mantiene por las prácticas monopolísticas de los sindicatos obreros, e indirectamente por el sistema de distribución que garantiza un nivel mínimo. Si se suprimieran estas restricciones, la competencia obligaría a los salarios a descender hasta el nivel en que resultara provechoso para los empresarios emplear más trabajo. Algunos consideran como verdaderos neoclásicos a Marshall y a Pigou; ellos sentaron las bases de la llamada economía moderna. Pigou, contemporáneo con Marshall, tiene varias obras, dentro de las que destaca *Teoría del empleo*, donde desarrolla lo que se ha considerado la teoría neoclásica de la ocupación, que no es más que la teoría del empleo voluntario, la que explica a través de la ley de los rendimientos decrecientes de los factores de la producción, principalmente del trabajo. Él plantea que la relación entre el nivel de ocupación y el salario real es inversamente proporcional, lo que quiere decir que a medida que aumente el salario real, menor será el nivel de ocupación y viceversa. Para Keynes, la teoría de la ocupación del profesor Pigou "...es la única descripción detallada que existe de la teoría clásica de la ocupación" donde su esencia está dada por las formas de aumentar la ocupación. De manera general la teoría neoclásica del empleo parte del equilibrio en el mercado de trabajo (ver gráfico 1), pues plantea que el nivel de empleo es determinado mediante la igualdad de la demanda de trabajo (DL) y la oferta de trabajo (OL). Ambas curvas expresan una relación entre los salarios, los precios y el empleo.

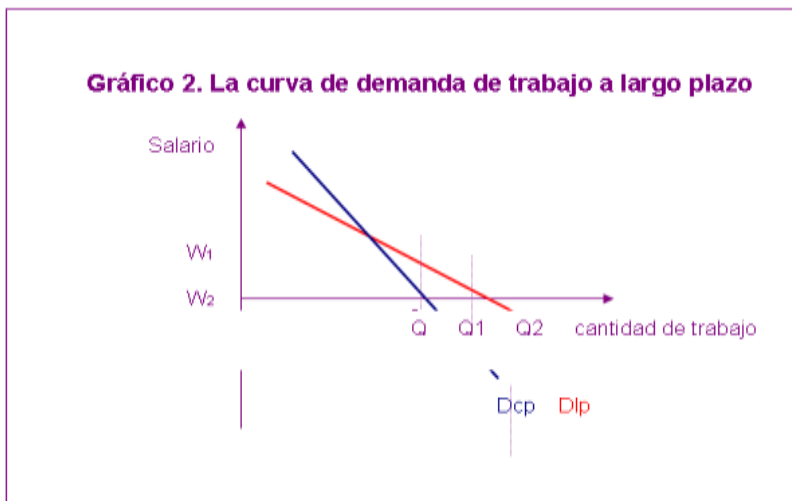
Gráfico 1. Equilibrio en el mercado de trabajo



La curva de demanda de trabajo (DL) es decreciente, lo que significa que a medida que disminuya el salario real ( $W/p$ ) aumentará la cantidad demandada de trabajo. La curva de oferta de trabajo (OL) es creciente, pues a medida que aumenta el salario real aumentará también la cantidad de trabajo ofertada. El equilibrio en el mercado de trabajo se alcanza cuando  $DL = OL$ , y esto ocurre en el punto E, donde  $N_0$  corresponde al nivel de pleno empleo.

La demanda de trabajo representa la parte de los empresarios en el mercado de trabajo. Ella expresa una relación inversa entre el salario real, que es la relación entre el salario y los precios, y el empleo, lo que puede deducirse gráficamente por la pendiente negativa de la curva de demanda de trabajo. Los economistas neoclásicos parten de que la ley de los rendimientos decrecientes (Campbell et. al, 2003) se pone de manifiesto en la productividad del trabajo, siendo esto una de las causas de que la curva sea de pendiente decreciente. Suponen que la productividad marginal del trabajo disminuye a medida que se emplea más trabajadores. Existe una cantidad fija de capital por lo que al emplear más mano de obra, corresponde a cada nuevo trabajador menos

maquinaria que a los anteriores, añadiendo menos a la producción este nuevo trabajador que los otros trabajadores. Por tanto, el producto marginal del trabajo es decreciente al igual que la demanda de trabajo. Según estos economistas, en un mercado competitivo, esta es la única causa de la pendiente decreciente de la demanda de trabajo, pues en este tipo de mercado los precios están dados. En el caso del mercado imperfecto además de la productividad marginal del trabajo decreciente existe otra razón, los precios del producto, pues estos bajan a medida que aumenta la producción. Las empresas son competitivas y por tanto, desean pagar un salario real igual al producto marginal del trabajo. Según lo explicado anteriormente esta curva de demanda agregada sería a corto plazo ( $D_{cp}$ ), porque existe una cantidad fija de capital, por lo tanto, también puede existir una curva de demanda en el largo plazo ( $D_{lp}$ ), donde tanto el trabajo como el capital son factores variables. Esta curva de demanda de trabajo a largo plazo (ver gráfico 2) también tiene pendiente negativa, en este caso porque el salario provoca un efecto-producción a corto plazo y un efecto-sustitución a largo plazo, que alteran conjuntamente el nivel óptimo de empleo de la empresa.



Una reducción del salario de  $W_1$  a  $W_2$  eleva a cantidad de trabajo a corto plazo de equilibrio de  $Q$  a  $Q_1$  (efecto-producción). Sin embargo, a largo plazo la empresa también sustituye capital por trabajo, lo que produce un efecto-sustitución de  $Q_1$  a  $Q_2$ . Por tanto, la curva de demanda de trabajo a largo plazo es el resultado de ambos efectos y se halla conectado, por ejemplo, a los puntos  $a$  y  $c$ .

El efecto-producción también llamado efecto-escala no es más que la variación del nivel de empleo ante una modificación del costo de producción del empresario al variar los salarios de los trabajadores. Normalmente una reducción del salario de los trabajadores disminuye el costo marginal del producto, por lo que los empresarios pueden producir una unidad adicional a un menor costo. Al aumentar la producción aumenta la demanda de trabajo. El efecto-sustitución es la variación que experimenta el empleo debido únicamente a una variación del precio relativo del trabajo, manteniéndose constante la producción. En este caso el empresario decidirá sustituir algunos tipos de capital (que es un factor variable al ser un efecto en el largo plazo) por trabajo, el que es relativamente menos caro. La respuesta a largo plazo es mayor que a corto plazo pues genera un mayor nivel de empleo, expresando gráficamente en una curva de demanda de trabajo a largo plazo más elástica que la de corto plazo. Estos dos efectos en conjunto provocan un aumento del nivel de empleo de mayor magnitud. Existen otros factores que aumentan más la elasticidad de la demanda de trabajo a largo plazo como la demanda del producto, la relación entre trabajo y capital y la tecnología.

La curva de demanda de trabajo del mercado es menos elástica que la mera suma horizontal de las curvas de demanda de cada empresa. Por ejemplo, una reducción de salario motiva a las empresas a aumentar su producción y el número de trabajadores, lo que provocará un aumento de la oferta del producto,

lo que a su vez tiende a disminuir el precio del mismo en el mercado. Precisamente el precio de producto es un factor que influye sobre la demanda de trabajo de cada empresa, provocando un efecto contrario aunque en menor cuantía, pues en términos absolutos el nivel de empleo aumenta pero menos que si se sumaran horizontalmente las demandas de trabajo de cada empresa.

*Oferta de trabajo* La oferta de trabajo representa la parte de los trabajadores en el mercado de trabajo. Esta curva expresa una relación directamente proporcional entre el salario nominal y el empleo, si aumenta uno también aumenta el otro. Cada individuo ofrece al mercado una cantidad de trabajo, la cual está determinada por la distribución diaria de su tiempo (el que es fijo) entre las actividades que realiza dentro del mercado de trabajo (trabajo) y las actividades que realiza fuera del mismo (ocio). El trabajo también es definido como el empleo en el cual se recibe remuneración, mientras que el ocio incluye todas las actividades realizadas por los individuos y por las que no reciben remuneración alguna. Según los neoclásicos para que cada individuo distribuya su tiempo de forma óptima entre estas actividades necesita dos tipos de información: la información psicológica subjetiva sobre sus preferencias por el ocio y el trabajo, las que se representa a través de las curvas de indiferencia; y la información objetiva del mercado representada por la restricción presupuestaria. Una curva de indiferencia expresa diferentes combinaciones de horas de ocio (o de trabajo) y de renta diaria, estas combinaciones son indiferentes entre sí pues representan un mismo nivel de utilidad para el individuo. Un individuo puede sentir satisfacción ante el trabajo, el ocio o la renta, pero para poder obtener una cantidad mayor de uno de esos bienes debe renunciar a alguna cantidad de otro para mantener el mismo nivel de utilidad. Esto explica empíricamente la pendiente decreciente de las curvas de indiferencia. Pero además de ser decrecientes las curvas de indiferencia son

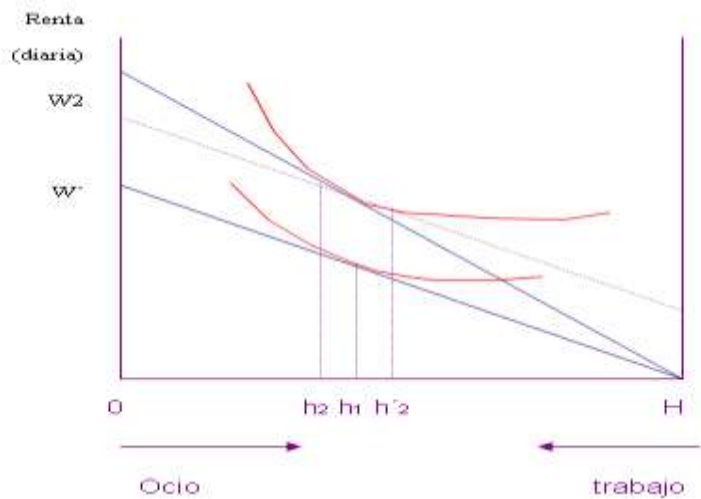
convexas porque cada vez más los individuos son más reacios a cambiar una cantidad de bien escaso por otro cualquiera, por ejemplo a medida que aumenta su nivel de ocio, el individuo está dispuesto a renunciar a menos cantidad de renta a cambio del ocio, el cual posee en abundancia no pasando lo mismo con la renta.

En términos técnicos la curva de indiferencia se mide por la relación marginal de sustitución (RMS) de renta y ocio y estas suelen diferenciarse para cada individuo pues todos no tiene los mismos gustos o preferencias, también se pueden diferenciar por el tipo de trabajo, si este es más agradable o no; así como de las circunstancias específicas de cada persona, su entorno familiar, circunstancias económicas, de salud, etc. La restricción presupuestaria muestra todas las combinaciones de renta (bienes) y ocio que puede acceder un trabajador según su salario, bajo el supuesto de que la única fuente de renta monetaria es el trabajo, es decir, que el individuo no tiene ahorros acumulados ni puede pedir prestado. La pendiente no es más que el reflejo del salario por hora. La oferta de trabajo de un individuo es creciente y esta se puede ver afectada por una variación de la renta o por una variación del salario. Efecto-renta Se refiere a la variación del número deseado de horas de trabajo por una variación de la renta, manteniendo constante el salario. En el caso de una persona específica, las horas de trabajo pueden aumentar durante un tiempo a medida que suben los salarios, pero hay un punto a partir del cual las nuevas subidas pueden provocar una reducción de la oferta de horas de trabajo. La curva de oferta de trabajo de este individuo es ascendente durante un tiempo y a continuación, se vuelve hacia atrás, denominándose curva de oferta de trabajo que se vuelve hacia atrás. Efecto-sustitución Indica la variación del número deseado de horas de trabajo provocado por una variación del salario, manteniéndose constante la renta. Cuando suben los salarios y el ocio se

encarece, es razonable sustituir ocio por trabajo (comportándose el ocio como un bien normal). Es decir, en el caso de una subida salarial, el efecto-sustitución lleva al individuo a desear trabajar más horas. (Ver Gráfico 3) Estos efectos se pueden combinar. Si el efecto-sustitución domina al efecto-renta, el individuo optará por trabajar más horas cuando suba el salario, lo que coincide con la parte ascendente de la curva de oferta de trabajo que se vuelve hacia atrás.

En caso contrario, el individuo tenderá a trabajar menos horas, correspondiendo a la parte hacia atrás de la curva. En este modelo se supone implícitamente que los trabajadores pueden elegir individualmente el número de horas que trabajan. La curva de oferta de trabajo del mercado es creciente e indica que los trabajadores desean ofrecer más horas de trabajo cuanto más elevado es el salario real. Según estas teorías, las curvas de demanda y oferta de trabajo se cortan en un punto (E), con un nivel correspondiente de factor trabajo o empleo ( $N_0$ ) y un nivel de salario real en equilibrio ( $W_0/P_0$ ). Dicho en otras palabras, en el punto donde coincidan los criterios de utilidad, correspondientes a la demanda de trabajo que formulan los empresarios, con los de des-utilidad (sacrificio por trabajar), que forma la función de oferta de trabajo de los obreros, en ese punto quedará determinado el volumen de ocupación. Los economistas neoclásicos llegan a la conclusión de que la economía siempre funciona en el nivel de pleno empleo.

Gráfico 3. Efecto - renta y efecto - sustitución de una subida salarial



Suponiendo que el ocio es un bien normal, el efecto-renta correspondiente a una subida salarial siempre provoca una reducción del número de horas de trabajo, que en esta figura es una reducción del tiempo de trabajo de  $h_1 - h_2$  horas. El efecto-sustitución, provocado por una subida de salario, se traduce en un aumento de las horas de trabajo de  $h_1 - h_2$  horas. En este caso, el efecto-sustitución es mayor que el efecto renta y el trabajador decide trabajar  $h_1 - h_2$  horas adicionales como consecuencia de la subida de salario.

La tasa natural de desempleo es aquella tasa que corresponde al equilibrio macroeconómico, en que la inflación esperada es igual a su nivel efectivo, es aquella tasa a la que retornaría la economía después de una recesión o auge.

Esta tasa también es llamada tasa de desempleo de inflación estable, debe este nombre a la teoría elaborada por A. W. Phillips. La curva de Phillips es una relación inversa entre la tasa de desempleo y la tasa de crecimiento de los salarios monetarios; cuanto más elevada es la tasa de desempleo, menor es la tasa de incremento de los salarios, expresado en otras palabras, existe una aceleración de intercambio o un compromiso entre la inflación de salarios y el desempleo. Este concepto fue corregido por primera vez en 1968 por Milton



Friedman; de modo independiente lo desarrolló Edmund Phelps. Ellos pronosticaron la muerte de la curva de Phillips sencilla, planteando que esta curva podía trasladarse a lo largo del tiempo, a medida que los trabajadores y las empresas se iban acostumbrando a la inflación y esperaban que ésta continuara. La proposición de Friedman y Phelps es que a largo plazo la economía se desplazará hacia la tasa natural de desempleo, cualquiera que sea la tasa de variación de los salarios y de los precios.

El argumento se basaba en la definición de la tasa natural de desempleo como la tasa de desempleo friccional que es coherente con el equilibrio del mercado de trabajo. Siempre que el desempleo esté por encima de la tasa natural de desempleo, estará buscando empleo más gente que la que es compatible con el equilibrio del mercado de trabajo. Este exceso de desempleo dará lugar a que el salario real caiga, de modo que las empresas querrán contratar a más trabajadores y habrá menos personas que quieran trabajar, volviendo a descender la tasa de desempleo hasta volver a la tasa natural. En el caso contrario, en que la tasa de desempleo esté por debajo de la tasa natural, hay muy pocas personas que están disponibles para que las empresas cubran sus puestos de trabajo tan deprisa como lo hacen normalmente, por lo que el salario real subirá, dando lugar a que las empresas deseen contratar a menos trabajadores y atrayendo más personas a la fuerza laboral. La tasa de desempleo se elevará hasta volver a la tasa natural de desempleo. Por tanto, coexiste una relación de intercambio a largo plazo entre inflación y desempleo (Ver Gráfico 4).

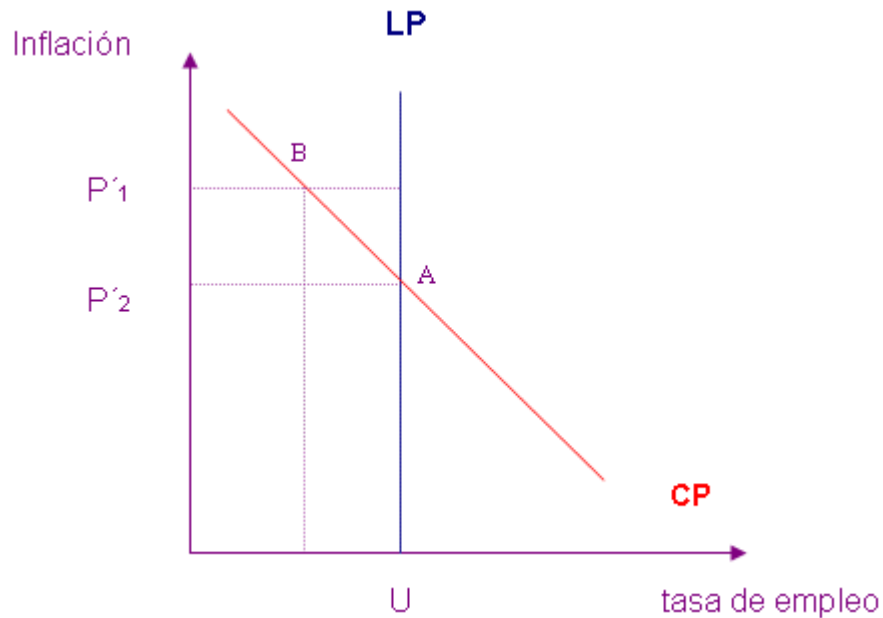
Los neoclásicos definen tres tipos de desempleo:

1. Desempleo friccional: es el desempleo que se debe principalmente a las bajas voluntarias, a los cambios de trabajo y a las personas que entran por primera vez en la población activa o que retornan a ella. Incluso aunque

una economía tuviera pleno empleo, siempre habría rotación, ya que los individuos buscan trabajo cuando terminan sus estudios o se trasladan de una ciudad a otra, etc. Algunos lo consideran como un tipo de desempleo estructural.

2. Desempleo estructural: es el desempleo que forma parte de la tasa natural de desempleo de un país este tipo de desempleo tiene muchas características comunes con el desempleo friccional, pero se diferencian en que es más prolongado. Por lo tanto, puede tener grandes costos para los desempleados y suponer una pérdida considerable de producción para la sociedad. Significa un desajuste entre la oferta de trabajo y la demanda de trabajo, estos desajustes pueden deberse a diferencias entre las cualificaciones necesarias para ocupar los puestos de trabajo existentes y las que poseen los demandantes de empleo; o un desajuste geográfico entre el lugar donde se encuentran las vacantes y el lugar donde se encuentra los demandantes de empleo.
3. Desempleo cíclico: existe cuando hay un nivel insuficiente de demanda agregada, lo que obliga a las empresas a suspender temporalmente el empleo a los trabajadores o despedirlos. Cuando disminuyen el gasto y la producción totales, el desempleo aumenta en casi todas partes. No existe como consecuencia de las diferencias entre las tasas de inflación esperada y efectiva. La distinción entre desempleo cíclico y otros, ayuda a los economistas a diagnosticar la salud general del mercado de trabajo. Existe desempleo cíclico cuando disminuye el empleo a consecuencia de la oferta y demanda agregada, como subproducto de las recesiones y las depresiones.

Gráfico 4. La curva de Phillips a largo plazo y a corto plazo



Con la curva de corto plazo (CP) se creía que se podía ir desde el punto A hasta el B en forma permanente, por lo que había que enfrentar una inflación más alta a cambio de una disminución de desempleo o mantener un desempleo permanentemente más bajo. Sin embargo, el principio acelerador nos enseña que en el largo plazo (LP), tal "trade-off" es imposible. Cuando se mantiene el desempleo por debajo de la tasa natural (U), la inflación no solo va a ser más alta sino que va a ser creciente. Cuando el desempleo se mantiene por encima de la tasa natural, la inflación caerá en forma continua. En el largo plazo no hay "trade-off" entre inflación y desempleo. Solo la tasa natural de desempleo es consistente con cualquier tasa de inflación estable. En otras palabras, sin importar cuál sea la tasa de inflación, el desempleo siempre tiene que retornar a su tasa natural.

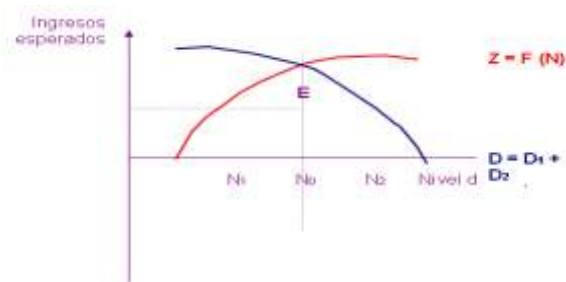
### 2.2.3 Teoría Keynesiana de la ocupación

Keynes señala que la mayoría de los economistas habían estudiado el proceso económico a partir de la existencia de un determinado nivel de ocupación y era importante saber por qué existe ese nivel de ocupación y no otro. Para explicar las causas del desempleo se basa en el principio de la demanda efectiva, categoría que constituye la base del modelo keynesiano y, en el centro de ésta la propensión marginal a consumir, en donde la ley psicológica tiene un papel fundamental, la que plantea que los hombres están dispuestos, por regla general y como promedio, a aumentar su consumo a medida que su ingreso crece, aunque no en la misma proporción. Por lo anterior se plantea que en el centro de la teoría keynesiana está la subjetividad del individuo, demostrando la influencia del subjetivismo neoclásico. Para Keynes el nivel de ocupación queda determinado por el equilibrio entre la oferta global y la demanda global, es decir, donde ambas funciones se interceptan, por lo que el desempleo quedaría resuelto cuando se cierra la brecha donde la curva de oferta es mayor que la curva de demanda (Ver Gráfico 5).

La demanda global expresa el nivel de ingresos y por tanto, el beneficio obtenido por los empresarios; a su vez la oferta expresa el nivel de rendimiento que se obtiene a medida que varía el nivel de ocupación. Mientras que la demanda sea mayor que la oferta o los ingresos mayores que los rendimientos, no existirá desempleo, pues los empresarios seguirán aumentando el número de trabajadores como único factor variable para aumentar sus ingresos (aplicando el principio de *ceteris paribus*). Entonces en el punto donde la demanda es igual a la oferta, los ingresos obtenidos coinciden con los rendimientos, por lo que es aquí donde queda fijado el nivel de ocupación, pues después de este punto, cada unidad adicional de factor trabajo incrementada dará rendimientos en la producción que excede el nivel de ingresos que se pueden obtener, pues no habrá demanda en el mercado que pueda ofrecerlos.

Por lo que si los empresarios desean seguir teniendo beneficios tendrán que variar otros factores que intervengan en la producción como el capital, la tierra, la tecnología, etc. Para Keynes la brecha que determina el nivel de desempleo se elimina mediante el incentivo del consumo y de la inversión, ya que al aumentar estos componentes, aumentaría la demanda global, porque ella está compuesta por la sumatoria de la demanda de consumo ( $D_1$ ) y la demanda de inversión ( $D_2$ ).

Gráfico 5. Demanda efectiva



En  $N_1$ , la demanda es mayor que la oferta ( $D > Z$ ), por lo que habrá un estímulo a la ocupación. En el punto donde la demanda se iguala a la oferta ( $D = Z$ ) queda fijado el nivel de ocupación, porque este es nivel preciso en el cual las esperanzas de ganancia de los empresarios alcanzan el máximo.  $N_0$  es el punto de la demanda efectiva. Después de ese punto (en  $N_2$ ), la oferta será mayor que la demanda ( $D < Z$ ), aumentando la brecha entre estas dos curvas y por tanto aumentando el desempleo.

Fuente: Besada, R. 1981. Pág. 29

Para que haya empleo tiene que existir inversión y ésta solo se realiza si existen ingresos. Según el esquema lógico del modelo keynesiano, con los ingresos se pueden realizar dos cosas, consumirlos o invertirlos, donde el consumo está dado por la propensión marginal a consumir, ya sea en bienes o

en servicios, mientras que la inversión está dada por el incentivo a invertir, que está dado por la tasa de interés, la que a su vez está determinada por la liquidez y la cantidad de dinero."...*la ocupación solamente puede aumentar pari passu con un crecimiento de la inversión, a menos, desde luego, que ocurra un cambio en la propensión a consumir; porque desde el momento en que los consumidores van a gastar menos de los que importa el alza de los precios de oferta total cuando la ocupación es mayor, el aumento de ésta dejará de ser costeable, excepto si hay un aumento de la inversión para llenar la brecha,*" (Keynes, 1976, pág. 101.) De estas ideas surge la implementación del modelo conocido como keynesiano o de Estado de bienestar, que se fundamenta en la liquidación del liberalismo y se apoya en el intervencionismo estatal, donde el Estado debe ser un inversionista importante para animar el mercado y la economía.

Keynes planteaba que el gasto público debe compensar la insuficiente inversión privada durante la recesión, es aquí donde el Estado juega un papel fundamental, al tomar medidas que hagan que la tasa de interés de la esfera de la especulación sea menor que la tasa de rendimiento en la esfera real, ya que ésta es la única que genera empleos. O lo que es lo mismo, es necesario incrementar el nivel de ingresos de los trabajadores, para que puedan consumir pero al mismo tiempo, puedan ahorrar y por tanto incrementar las inversiones, partiendo del supuesto de que el ahorro es igual a la inversión. Esto solo se logra por la acción del Estado como agente regulador del mercado y de la economía en su conjunto, incrementando el empleo a través de obras públicas como carreteras, hospitales, puentes, etc. Cavar agujeros en el suelo y volver a llenarlos de nuevo producirá, como observara Keynes, una plena ocupación, lo mismo que la acumulación de armamentos o de equipos industriales.

Plena ocupación es sinónimo de una economía donde solo existe un mínimo de parados involuntarios, en tránsito a otro que ya está esperando. Keynes introduce la categoría de desempleo involuntario.

#### **2.2.4 Teoría marxista**

Marx trata del problema de empleo a partir del análisis del proceso de acumulación capitalista. La acumulación capitalista genera un proceso de exclusión de mano de obra que tiende a formar una reserva permanente de personas, a través de una progresiva sustitución de mano de obra por maquinaria, lo que coincide con las ideas de Ricardo sobre la introducción de nuevas maquinarias. Ello posibilita frenar la tendencia alcista de los salarios, promotora de una demanda de mano de obra que creciera al mismo ritmo que la acumulación. Dicha reserva de mano de obra sirve como reserva en sí misma para los períodos de expansión capitalista y a la vez como mecanismo de presión para la baja de los salarios. La acumulación genera un excedente de mano de obra, pero a la vez, precisa de él para continuar la acumulación: es causa y condición de la acumulación capitalista. Dice Marx en *El Capital*: "el incremento del capital lleva consigo el incremento de su parte variable, es decir, de la parte invertida en fuerza de trabajo. Una parte de la plusvalía invertida en fuerza de trabajo. Una parte de la plusvalía invertida necesariamente tiene que volver a convertirse en capital variable o en fondo adicional de trabajo. Si suponemos que, sin alterar las demás circunstancias, la composición del capital permanece invariable (...) es evidente que la demanda de trabajo y el fondo de subsistencia de los obreros crecerá en proporción al capital y con la misma

rapidez con que este aumento (...) la acumulación del capital supone, por tanto, un aumento del proletariado<sup>6</sup>.

Sobre las consecuencias de este crecimiento constante de la demanda de fuerza de trabajo tiene sobre los salarios, el autor señala: "como todos los años entran a trabajar más obreros que el año anterior, llega forzosamente, más temprano que tarde, un momento en que las necesidades de la acumulación comienzan a exceder la oferta normal de trabajo y en que, por lo tanto, suben los salarios"<sup>7</sup>. Este tipo de proceso se dio efectivamente, durante los períodos de gran expansión del capitalismo. Los salarios tienen una relación inversa con las ganancias de los capitalistas o empresarios, pues el aumento de los salarios genera una baja de la tasa de ganancias. Esta situación trae como consecuencia que los empresarios tengan que decidirse entre invertir más o no. Si toma la primera opción el volumen global de ganancias obtenidas puede compensar la disminución porcentual de la tasa de ganancia y, la disminución de la inversión capitalista inicia un ciclo descendente de la economía, un excedente de trabajadores y, finalmente, una baja de los salarios y una recuperación de la tasa de ganancias. En la medida que no varíe la composición del capital (en su componente variable o destinado a la compra de fuerza de trabajo y constante, o destinado a los bienes de capital), la crisis son el mecanismo propio del capitalismo de generar desempleo coyuntural, y así, bajar los salarios y mantener las ganancias. Pero ello no alcanza, es decir, en el propio proceso de acumulación debe existir un mecanismo de ajuste de la relación salario-ganancia y no esperar hasta que el ajuste los provoque la crisis. La competencia entre los capitalistas los lleva a la búsqueda del abaratamiento de las mercancías.

---

<sup>6</sup> El Capital - Karl Marx, 1973, Pág. 557

<sup>7</sup> El Capital - Karl Marx, 1973, Pág. 574



Esto se consigue logrando una mayor productividad del trabajo. Pero si en el proceso, la relación entre el capital constante y variable permanece igual, las nuevas inversiones generan pleno empleo y favorecen las condiciones de la clase obrera para pelear por aumentos salariales y por mejoras en las condiciones de trabajo, lo que determina que la productividad tienda incluso a bajar. Esto es uno de los factores que llevan a los capitalistas a invertir de manera creciente en capital constante, maquinarias, nuevas tecnologías, métodos modernos de producción, etc. En otras palabras, la búsqueda de mayor productividad no se basa en la fuerza de trabajo, generando un cambio casi permanente en la composición orgánica del capital. Por esta razón, no se produce un aumento proporcional de la demanda de trabajo, sino por lo contrario, una disminución progresiva. Como la demanda de trabajo no depende del volumen de capital total sino solamente del capital variable, disminuye progresivamente a medida que aumenta el capital total, en vez de crecer proporcionalmente en relación con este, como antes suponíamos. Marx señala que aunque el aumento del capital total supone también un crecimiento del capital variable (y la demanda de fuerza de trabajo que este representa), y este ritmo de crecimiento comienza a ser menor que el de la población obrera y, por tanto, surge un excedente o sobrante de los trabajadores, que tiende a ser mayor cuanto mayor es el ritmo de la acumulación capitalista.

Esta población obrera sobrante se genera por dos vías: el despido de los obreros que antes tenían trabajo, y la imposibilidad de conseguirlo por una parte de los nuevos contingentes de trabajadores. Es importante señalar que los procesos no se enmarcan en una situación de crisis, sino que resultan del proceso natural de acumulación capitalista. Y como los nuevos capitales invertidos son, en última instancia, resultado del trabajo acumulado, es la clase obrera, con su trabajo, la que genera las condiciones para su futuro desempleo.

Marx denomina a la "población obrera sobrante" Ejército Industrial de Reserva (EIR). Su primera función es deprimir los salarios: una alta dotación de mano de obra desocupada o sub ocupada presiona a la baja de los salarios, por existir gente disponible a trabajar por menores salarios. Su segunda función es la de reserva, ya que en los momentos de expansión de la economía, siempre habrá disponibilidad de mano de obra que, de no haberla, presionaría a los salarios al alza. En períodos de crisis, el EIR, integrado hasta ese momento por desplazados de la acumulación o buscadores de trabajo por primera vez que no consiguen empleo, se incrementa en volumen con el ingreso de todos los trabajadores desplazados por las empresas cerradas en las crisis. En definitiva, el desequilibrio del mercado de trabajo es la sumatoria de un componente estructural (modelo de acumulación) y un componente coyuntural (crisis cíclicas). El EIR tiene cuatro componentes:

- Los desempleados propiamente dichos, es decir, la superpoblación excedente relativa (SER) flotante, por su entrada y salida del mercado de trabajo sería el desempleo abierto.
- Los que tiene trabajo esporádico, en malas condiciones y por ende siempre están dispuestos a ingresar al trabajo formal. Son los precarios e informales que Marx llamó SER intermitente.
- Los que están en sectores que serán destruidos y están en espera de ser reserva. Marx los llamó SER latente.
- Los desplazados definitivamente, es decir, los desocupados crónicos.

La teoría neoclásica del empleo ha predominado en el pensamiento económico por más de un siglo, además de ser la más conocida y divulgada en el mundo académico, por tal razón la tomamos como teoría base para la comparación entre las diferentes teorías sobre el empleo, la propia neoclásica, la keynesiana y la marxista. La teoría neoclásica defiende el criterio de la mano invisible,

donde de forma automática los mecanismos del libre mercado regulan la igualdad entre la oferta y la demanda de trabajo, manteniendo la economía en el equilibrio de pleno empleo. Para sus representantes los altos salarios provocaban un aumento de la oferta de trabajo, estos eran rígidos debido a la intervención del Estado y de los sindicatos y por tanto eran los causantes principales del desempleo. En la década del 30 el mundo capitalista se vio afectado por la crisis más grande hasta ese momento, la crisis del 29 al 33. A la par de esta crisis se produjo otra desde un punto de vista teórico, dado que la teoría neoclásica fue construida sobre la base de un capitalismo ascendente de finales del siglo XIX y por tanto, no podía dar respuesta a los nuevos fenómenos que acontecían. Desde inicios del siglo XX se manifestaron con inusitada contundencia las contradicciones del capitalismo monopolista, la I Guerra Mundial fue la sangrienta concertación de estas contradicciones antiimperialistas que se acumularon con tal magnitud, que después del período de prosperidad de posguerra, confluyeron en la terrible depresión.

En esta época ya había triunfado el socialismo en la Unión Soviética y el marxismo se había difundido. La teoría general de Keynes representa un intento de pensamiento alternativo que significó un cambio metodológico de la ortodoxia neoclásica, en cuanto al rechazo de su sesgada percepción microeconómica, la cual según Keynes, había desviado su atención de los esfuerzos de analizar problemas macroeconómicos importantes. En consecuencia dirigió la atención hacia los agregados, como algo diferente a la suma del resultado del comportamiento individual. (Castaño, H. 2003) Según Keynes, el análisis neoclásico era parcialmente correcto, lo que lo llevó a compartir muchas de sus ideas, como la que el salario es igual al producto marginal del trabajo, lo que era aplicado a cualquier factor de la producción. Según Benito Besada Ramos este postulado es inconsistente con la teoría del

valor trabajo, además de contradecirse a sí mismo, pues aunque se aceptara que el último obrero ocupado se le paga el producto marginal de su trabajo, este no sería cierto para los obreros anteriores, salvo que se aceptara el que rijan diferentes salarios para el mismo tipo de trabajo, lo cual no entra dentro de los supuestos neoclásicos. (Besada R. B. 1981) Sin embargo, existen otras ideas de los neoclásicos de la que Keynes, a partir de su crítica, expone sus propios argumentos. "De este modo la teoría clásica supone que los obreros tienen siempre la posibilidad de reducir su salario real, aceptando una rebaja en el nominal.

El principio de que el salario real tiende a igualarse con la des utilidad marginal del trabajo, claramente supone que los obreros están en disposición de fijar por sí mismo el salario real, aunque no el volumen de ocupación que de él se deriva. La teoría tradicional sostiene, en pocas palabras, que los convenios sobre los salarios entre los empleados y trabajadores, estos pueden, si lo desean, hacer coincidir sus salarios reales con la des utilidad marginal del trabajo resultante del empleo ofrecido por los empresarios con dicho salario. De no ser cierto esto, no queda razón para esperar que exista tendencia a la igualdad entre el salario real y la des utilidad marginal del trabajo." (Keynes, 1976, Pág. 24) Estas ideas pueden resumirse como sigue:

1. Los trabajadores no aumentan su resistencia a una rebaja salarial en tanto el nivel de ocupación aumenta, sino que ocurre todo lo contrario, están dispuestos a aceptar un salario menor por tal de no quedarse en la calle.
2. Los trabajadores nunca discuten el salario real, pues este depende del nivel de precios de los productos en el mercado; ellos discuten el salario nominal.
3. Contradice el planteamiento de que los salarios reales y los nominales varían de forma proporcional, es decir, al bajar unos bajan los otros, por lo

que los trabajadores se niegan a prestar servicios por el salario nominal ofrecido, actuando de esta manera sobre el salario real.

Aunque él no fundamenta esta apreciación pudiera pensarse que se basa en cualquiera de estos criterios:

- a. Al disminuir el nivel de ocupación, el salario nominal, baja algo, pero el nivel de precios disminuye más, buscándose por los empresarios el fenómeno de la elasticidad precio, mayor que la unidad.
- b. Pudiera entenderse que el salario nominal disminuye el producto de que hay más presión entre los obreros por la desocupación sobrevenida, y que el nivel de precios puede bajar más por la acción combinada de la productividad más alta de ese factor en ese punto, junto a lo referido a la elasticidad. (Besada R, B, 1981)

Estos son los argumentos que Keynes opone a las explicaciones neoclásicas, dentro de sus propias concepciones, que no son otros que considerar que el nivel de empleo se determina y resuelve dentro de las relaciones bilaterales con los obreros y empresarios. Esta convicción nos había conducido a pensar que los trabajadores podían encontrar empleo si aceptaran una reducción de sus salarios reales, y este era el único obstáculo que encontraba la ley de Say para conducir la economía al pleno empleo. Estas generalizaciones a históricas fueron atacadas por Marx y Engels. Los fundadores del marxismo – leninismo habían incentivado a la necesidad de analizar las leyes de cada modo de producción. Desde este punto de vista, la oferta no puede crear su propia demanda en el modo de producción capitalista, debido precisamente a su propia ley fundamental. Es decir, antes de que una crisis de proporciones universales, como la del 29 al 33, hubiera evidenciado que la oferta no crea su propia demanda, ya esta ruptura había sido descubierta por Marx y Engels. Keynes se dio cuenta de que el enfoque neoclásico era excesivamente

microscópico, y quiso contribuir con un punto de vista complementario, que él llamó macroscópico.

Para Keynes, no eran los elevados salarios la causa del masivo desempleo involuntario que existía en Inglaterra, en los Estados Unidos y en otros países desarrollados en la época de Gran Depresión. La verdadera causa había que buscarla en un problema de insuficiencia de demanda agregada, y, fundamentalmente, en el componente más volátil de la misma, que era la inversión privada de los empresarios. Keynes se dio cuenta de que la inversión empresarial dependía de lo que él llamaba el estado de ánimo de los capitalistas, y de que éste se formaba de acuerdo sobre todo con las expectativas de beneficio (de rentabilidad) que ellos mismos se hacían --sobre la base de un complejo entramado de razones, donde operaban factores de tipo subjetivo y objetivo al mismo tiempo--; y, finalmente, de que muy bien pudiera ocurrir que ese estado de ánimo fuera más bien depresivo debido a las pobres expectativas, provocando un bajo nivel de inversión, disminuyendo con ella, la demanda de trabajo por parte de los empresarios capitalistas. Estas nuevas ideas de Keynes también lo condujeron hacia un tipo de recetas muy distintas de las que propugnaban los neoclásicos. Puesto que el problema era de demanda agregada, y más concretamente de la inversión privada, de lo que se trataría, según él, es de reactivar la deprimida demanda poniendo fin a las causas de esa depresión. Para ello, a largo plazo se trataría de reproducir las condiciones de confianza empresarial que llevaran a la clase capitalista de forma espontánea a generar el nivel de inversión suficiente como para impulsar la recuperación, que vendría seguida por un nuevo aumento de la producción y de la oferta, y, por consiguiente, del empleo.

Pero Keynes estaba mucho más interesado en el corto que en el largo plazo, partiendo del supuesto de que mañana todos estaremos muertos, se concentró

en las medidas necesarias a corto plazo. Un conjunto de políticas que, según él, deberían ponerse en práctica por la sociedad, y más particularmente por el Estado, con el objetivo de reducir las tasas de desempleo a los niveles más bajos posibles en el más corto espacio de tiempo posible. Desde este punto de vista, Keynes creía que, en tiempos de crisis, no había tiempo para esperar que las fuerzas de mercado se pusieran a corregir por sí solas los desequilibrios, y defendió públicamente la necesidad de que el Estado tomara cartas en el asunto y se encargara él mismo, directamente, de dirigir la economía hacia la dirección adecuada. A falta de una demanda de mercado espontánea suficiente, proponía que fuera el Estado el que completara su insuficiencia con una demanda pública adicional destinada a favorecer las ventas y la producción de las empresas, es decir, el empleo. De todos es sabido que las recetas de Keynes fueron la vez monetarias y fiscales. De hecho proponía simplemente que el Estado gastase más sin necesidad de recaudar más impuestos, sino mediante la estrategia de incurrir en déficits públicos sucesivos, directamente financiados por nuevas emisiones monetarias. Keynes introdujo en su teoría general la categoría del desempleo involuntario, que hasta ese momento no era tratada por los neoclásicos, pues estos defendían la teoría del profesor Pigou del desempleo voluntario. Aunque esta categoría resultara novedosa para el mundo económico burgués, esta ya había sido tratada por Carlos Marx cuando definió el ejército industrial de reserva. Los análisis de Keynes parten de la demanda, desde el punto de vista metodológico, igual que los marginalistas. Acepta al pie de la letra la ley de los rendimientos decrecientes y utiliza hasta las últimas consecuencias los problemas del margen, propensión marginal a consumir, eficacia marginal del trabajo, etc.

El modelo keynesiano es considerado como un modelo cortoplacista, inflacionario y deficitario. Estas mismas características hicieron que muchos lo

consideraran como un fracaso para los años posteriores a la crisis. Los neoclásicos siguieron desarrollando sus teorías, perfeccionándolas y adaptándolas a las nuevas condiciones, ejemplo de esto lo constituye la curva de Phillips y las modificaciones de esta curva realizada por Friedman y Phelps.

De forma reducida podemos ver las principales diferencias de estas teorías en el cuadro que aparece a continuación:

| <b>Parámetros</b>    | <b>Teoría neoclásica</b>   | <b>Teoría keynesiana</b>  | <b>Teoría marxista</b>   |
|----------------------|--|---|--|
| Causas del desempleo | Rigidez de los salarios por la intervención del Estado y el sindicato que no dejan que el mercado de trabajo automáticamente retorne al equilibrio (OL = DL) | Insuficiente demanda agregada, fundamentalmente, en el componente más volátil de la misma, que era la inversión privada de los empresarios. | Proceso de reproducción del capital, es inherente al sistema de acumulación capitalista. |



|                    |  |  |  |
|--------------------|--|--|--|
| Tipos de desempleo | Friccional<br>Estructural<br>Cíclico   | Comparte las clasificaciones de los neoclásicos, pero introduce la categoría de desempleo involuntario.  | El desempleo tiene una parte coyuntural o cíclica y una parte estructural. Los subdivide en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flotante</li> <li>• intermitente</li> <li>• latente</li> <li>• crónicos</li> </ul> |
| Solución           | Para que los salarios descendieran hasta su nivel de equilibrio se debe poner en práctica la flexibilización del mercado de trabajo, eliminando de hecho la rigidez. | Intervención del Estado para completar la insuficiencia de demanda pública adicional, favoreciendo las ventas y la producción de las empresas.<br>Proponía que el Estado gastase más sin necesidad de recaudar más impuestos, sino mediante la estrategia de | Los marxistas defienden al estado como el mejor regulador y distribuidor de los recursos, pero que represente al proletariado. Desaparición del capitalismo e instauración del socialismo.                               |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | incurrir en déficits<br>públicos<br>sucesivos. |  |
|--|--|--|--|

### **2.2.5 Psicología Del Trabajo**

### **2.2.6 Evolución histórica y delimitación del objeto de estudio de la Psicología del trabajo.**

Quintanilla (1993) ha señalado que aunque la psicología del trabajo proviene del tronco más general de la Psicología, las definiciones de la misma en algunas ocasiones presentan matices distintos. Por ejemplo, señala que para algunos autores como Korman (1978), Blum y Naylor (1981) la Psicología del trabajo es “una parte de la psicología industrial que trata del influjo de la organización y demás factores ambientales sobre la conducta y la satisfacción laboral y del modo como pueden modificarse tales factores para aumentar el rendimiento y la satisfacción”.

Otros autores como Katz y Khan (1977) y Jun y Storm (1980) la consideran un área casi independiente, proveniente de la psicología industrial y la psicología social, pero en todo caso con una metodología ajustada a sí misma y unos objetivos de interés bien diferenciados. Este autor señala que más que aproximaciones distintas y opuestas entre sí, son enfoques complementarios.

También Quintanilla (1993) señala la influencia histórica en los cambios acaecidos en la denominación de la disciplina, así “lo que en un principio fue estrictamente psicología industrial, consecuencia directa del desarrollo tecnológico que se produjo en las primeras décadas del presente siglo, afianzada en una psicología de las diferencias humanas y de la ingeniería

psicológica, ha tenido que dejar paso, no a una evolución natural en el área, sino a nuevos objetivos de interés. En función de los modernos desarrollos de la psicología social y ciencias afines a un estudio integral de las empresas y organizaciones, centrado mucho más en los fenómenos estructurales, las relaciones organizacionales y las dimensiones socio cognitivas de la conducta en las organizaciones”.

No obstante, hay que tener en cuenta que también se utilizan otros conceptos para denominar algunas partes de esta disciplina, entre los que cabe mencionar el de P. vocacional, P. de la dirección o P. del personal. Estos términos designan al trabajo que hacen los psicólogos de este campo en los niveles: individual, grupal u organizacional. La psicología del trabajo puede considerarse como una gran área de contenidos de la disciplina. En términos generales, su objeto de estudio lo constituyen las conductas y experiencias de las personas desde una perspectiva individual, social y grupal, en contextos relacionados con el trabajo. Su objetivo consiste en describir, explicar y predecir los fenómenos psicosociales que se dan en esos contextos, así como prevenir y solucionar los posibles problemas que se presentan, su objetivo último consiste en mejorar la calidad de vida laboral, la productividad y la eficacia laboral. En primer lugar, estudia la conducta y la experiencia humana. En este sentido, su objeto de estudio es similar al objeto de estudio de la Psicología, pero orientado a contextos laborales específicos.

En segundo lugar, el contexto laboral que más se ha estudiado en el ámbito de esta disciplina es el “organizacional”. En tercer lugar, estudia el fenómeno desde dos perspectivas: individual y social o grupal. Esto es, tiene una doble unidad de análisis que va desde el individuo (nivel micro) al grupo (nivel macro). A nivel micro, la Psicología del Trabajo se interesa por los procesos y la

conducta del individuo (habilidades, satisfacción estrés, el rendimiento, entre otros).

A nivel macro, se interesa por los procesos y la conducta del grupo, la interacción individuo grupo, y los fenómenos relacionados con la conducta y los procesos individuales ante los estímulos sociales del trabajo. Así, se interesa por la actividad laboral grupal, el liderazgo, los roles en el grupo de trabajo, el clima grupal y las relaciones interpersonal entre otros. Es necesario señalar la gran influencia de la Psicología Social ha tenido en la adquisición de conocimientos sobre los fenómenos sociales y grupales en contextos de trabajo, el trasvase de conocimientos que ha habido a lo largo del desarrollo histórico de ambas disciplinas. Otras disciplinas científicas relevantes para el conocimiento del funcionamiento de los grupos y de los aspectos sociales en el trabajo son la Sociología del Trabajo y la Antropología Cultural, la Etología o la Socio biología, entre otras. En último lugar, conviene recordar que la Psicología del trabajo es una disciplina básica y aplicada. Básica porque el psicólogo del trabajo está interesado en la descripción, explicación y predicción mediante teorías científicamente contrastadas de los fenómenos que acontecen en contextos laborales, tanto a nivel individual como social o grupal. Es también aplicada porque el psicólogo del trabajo está interesado en aplicar los conocimientos que ha ido acumulando esta disciplina a los problemas reales que se producen en el trabajo.

### **2.2.7 El ambiente laboral como construcción social.**

Con el fin de analizar el ambiente laboral en sus niveles más generales cabe distinguir dos amplias categorías. Las que contempla su realidad micro estarían relacionadas con las condiciones de desarrollo de la carrera laboral, las fuentes

de estrés, el ajuste personal-puesto, la estructura y diseño de unidades colectivas de trabajo, las características organizacionales, etc. Por otra parte, la que considera su realidad macro, se plantea cuestiones como la estructura de las ocupaciones y del mercado laboral y sus segmentos, al análisis de las condiciones económico laborales de un determinado país, etc. Desde otra perspectiva, Sundstrom (1987), a partir del enfoque de la Psicología Ambiental, ha elaborado una conceptualización del ambiente laboral en la que distingue tres niveles: el ambiente individual, constituido por elementos físicos del entorno del trabajo; el ambiente social, formado por el conjunto de relaciones interpersonales, y el ambiente organizacional que incluye aspectos de estructuración de unidades de trabajo, grupos, etc. Según este autor, cada uno de esos niveles está relacionado con diferentes resultados tanto individuales (satisfacción) como organizacionales (rendimiento, etc.).

### **2.2.8 Percepción y subjetivación del ambiente laboral: el concepto de clima organizacional.**

Una cuestión relevante en este punto es la que se plantea si el ambiente debe ser considerado en sus características objetivas o en cuanto es percibido por las personas que actúan en él. Las organizaciones laborales, contextos más habituales del trabajo de las personas, constituyen entornos psicológicamente significativos para sus miembros. Este hecho ha sido ampliamente reconocido por los estudios sobre clima organizacional. La importancia de las distintas dimensiones del clima organizacional que han sido aisladas radica en su influencia sobre la conducta laboral individual y grupal de los trabajadores en términos de capacidad de toma de decisiones y autonomía, relación supervisor-subordinado, orientación hacia el logro y la recompensa, etc.

Claes (1987) destaca la importancia del trabajo en relación a su interpretación social en función de tres importantes argumentos. En primer lugar, el trabajo exige una importante inversión de tiempo y esfuerzo. En segundo lugar, el trabajo proporciona la satisfacción tanto de necesidades económicas como psicológicas y sociales. Finalmente, la evolución de las concepciones legales, sociales y culturales respecto de los derechos de los grupos sociales más desaventajados (mujeres, minorías étnicas, etc.), ha tenido como consecuencia un cambio en las políticas y prácticas de empleo. Por otra parte y siguiendo a Wilpert (1994), a la hora de analizar el sentido cultural del trabajo se pueden distinguir, el menos cuatro perspectivas: a) el sentido filosófico-antropológico del trabajo, b) el significado social objetivo, c) el papel económico, d) el significado psicológico individual. Respecto al significado filosófico-antropológico del trabajo, cabe señalar que la historia del pensamiento humano ha conducido a que la actual sociedad se haya transformado en una sociedad laboral. La “necesidad de trabajar” se ha transformado en el “deseo de trabajar”, precisamente en un momento en el que el pleno empleo no existe. El significado social objetivo representa el principal medio a través del cual las sociedades crean y mantienen la cultura. Las tendencias observadas en estos últimos años indicarían una cultura que cada vez se va orientando en mayor medida hacia el tiempo libre, constatándose una disminución global del tiempo total de dedicación a actividades laborales remuneradas.

El papel económico que el trabajo desempeña en la sociedad está especialmente representado por su importancia como mecanismo regulador de la distribución de bienes y oportunidades sociales. Finalmente, el significado subjetivo y psicológico del trabajo, desarrollado a través de un complejo y múltiple proceso de socialización, proporciona a los individuos identidad social. Es de destacar su importancia a la hora de responder a la cuestión de ¿por qué

trabajamos?, son las actitudes y valores, la importancia que otorgamos al trabajo, el nivel de internalización de las normas sociales respecto a la actividad laboral y los motivos que nos conducen a trabajar, los elementos básicos que influyen en las conductas laborales.

### **2.2.9 Valores laborales.**

Varios autores han constatado un cambio en los valores del trabajo y en su significado en una sociedad post-industrial. Inglehart (1977) apuntó, hace casi dos décadas, una polarización que refleja un cambio de los valores tradicionales de la sociedad industrializada, entre los que predominan los económicos y los de seguridad, hacia otros post-materialistas o postindustriales con mayor preocupación por la calidad de vida. Además, un estudio transcultural realizado por el equipo internacional de investigación MOW acerca del significado del trabajo ha constatado una evolución que va desde un predominio de la concepción del trabajo como obligación (ética protestante del trabajo) hacia otra que lo concibe como derecho (más próximo a una concepción post-industrial). Así, a lo largo de la última década han ido apareciendo nuevos valores laborales (nueva forma de percibir la autoridad, menos confianza ciega), nuevos significados del trabajo, una reducción de la ética protestante, nuevos valores post-materialistas, cambios en los valores relativos a la familia y a la participación en la vida social pública.

La vida entera de un individuo se desarrolla dentro de las organizaciones y, dentro de ellas, encuentra una vida social en la cual se mezclan y enfrentan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones. Los responsables de tales organizaciones se esfuerzan por canalizar y orientar esos comportamientos con el objeto de producir bienes ó servicios.

A lo largo de la historia se han desarrollado diversas teorías cuyo fin es definir una concepción ideológica del hombre y la organización desde tres ejes:

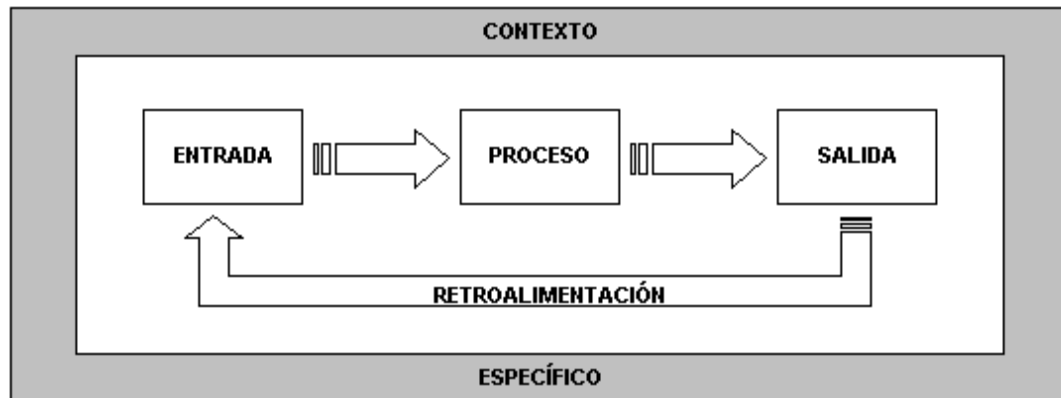
|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teorías clásicas ó racionalistas (Taylor)</li> </ul>        | <p>Analiza los procesos productivos con el fin de aumentar la eficiencia y la productividad, desarrollando técnicas y métodos para normalizar la producción a través de la descomposición de tareas complejas en un conjunto de tareas simples. El hombre es un engranaje en la máquina de la eficiencia y la productividad, motivado por el miedo al hambre y la necesidad de dinero para sobrevivir por lo cual respondía únicamente ante las recompensas salariales.</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teorías de las relaciones humanas (Mayo y Lewin)</li> </ul> | <p>Lograr la armonía dentro de la empresa vinculando la productividad con el estado de ánimo de los trabajadores. Trata de interpretar los cambios del contexto y las empresas descubriendo el sentido de algunos procesos sociales y estudiando en profundidad la influencia del ambiente de trabajo en la productividad y los accidentes laborales. El hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos. Todo individuo necesita formar parte de un grupo, ser reconocido y ser tenido en cuenta por lo cual está motivado por el reconocimiento social y su pertenencia al grupo.</p> |



|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teorías de la organización como sistema abierto y del agente complejo y autónomo</li> </ul> | <p>La organización es un sistema que interactúa con el ambiente y, como sistema, se compone por diferentes elementos que mantienen entre sí un mínimo de cooperación para alcanzar objetivos comunes y propios. El hombre es un agente complejo y autónomo que actúa en la organización.</p> |
|--|--|

Toda organización está constituida por grupos de individuos interdependientes e interactuantes para la realización de un objetivo común. Esta interdependencia fundamenta la unidad de la organización y, por ello, cualquier modificación de un elemento trae aparejada la modificación de todos los demás.

- Entorno multidimensional específico: la organización, como cualquier sistema entorno, elementos de diversa naturaleza que se transforman en resultados a través del proceso de transformación y se proyectan hacia el entorno, pudiendo, alguno de ellos, volver al sistema. La división del trabajo fragmenta el sistema en subsistemas cada vez más numerosos a medida que descendemos en la estructura piramidal, pero el punto común de todas éstas entidades es que son grupos compuestos por personas que se conocen, reaccionan entre sí y están en un estado de interdependencia funcional y psicológica.



Toda organización presenta dos clases de sistemas.

- Sistema formal: intenta alcanzar el objetivo de la organización utilizando de modo racional los medios disponibles controlando, de esta manera, el comportamiento de los individuos y de los grupos para hacerlos previsibles. El análisis de este sistema puede ayudar a interpretar los comportamientos observados en las organizaciones.
- Sistema informal: el sistema formal, por el sólo hecho de existir, produce presiones de diverso tipo a las que el individuo responde por medio del comportamiento, relaciones y estrategias no previstas por la organización.

### **2.2.10 Aspectos básicos de la inserción laboral**

La complejidad del proceso de inserción deriva de la influencia de múltiples factores, así como la creciente diversidad de formas que pueden tomar, pudiéndose generar trayectorias profesionales diferenciadas.

Conceptos como inserción laboral o empleabilidad, entre otros, han ido

haciéndose cada vez más comunes, sin embargo, en un estudio de inserción como el que se presenta, conviene aclarar algunas cuestiones reflejadas en la literatura sobre el tema.

Generalmente se habla de inserción laboral como "incorporación a la actividad económica de los individuos" (García Blanco y Gutiérrez palacios, 1996), sin embargo, hay quien puntualiza que el propio término de inserción hace referencia a un hecho puntual pero como resultado de un periodo de "tránsito" o "proceso previo", que se le denomina transición, (Ventura Blanco, 2005). Por tanto, entendemos que la inserción laboral es un hecho en sí, el logro de un trabajo, pero que dado a las características del mercado de trabajo, requiere necesariamente de un proceso previo, esto es, un conjunto de acciones que hagan efectiva esa inserción. Sin embargo se podría añadir un aspecto más al propio concepto de inserción, esto no implica sólo salir de la situación de desempleo, sino que conlleva una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, de manera que genere cierta autonomía económica y una probabilidad alta de poder mantenerla, (Donoso Vásquez y Figueroa Gazo, 2007).

También es importante señalar la distinción, basada en la diferencia de condiciones en las que se realice la inserción, entre lo que representaría la inserción profesional, como "conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de un actividad profesional estable, que permite la adquisición de experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales", la inserción laboral, referida "a trayectorias precarias, como cambio continuo de oficio, te falta de perspectivas y continuas anotaciones que impiden la acumulación de experiencia

especializada que facilite la inserción laboral plena", Martínez Martín, 2000. Por tanto, la inserción laboral implicaría empleo sin más valoración de la cualificación del mismo, y la inserción profesional representaría obtener un trabajo relacionado con la especialización profesional y formación obtenida (Ventura Blanco, 2005).

Además, hay que añadir, que esas unidades de inserción laboral, vienen determinadas por la empleabilidad, esto es, competencia sí cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado trabajo (OIT, 2004).

***CAPÍTULO III***  
***PREGUNTAS***  
***DE***  
***INVESTIGACIÓN***  
***Y DEFINICIÓN DE VARIABLES***

### **III. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN Y DEFINICIÓN DE VARIABLES**

#### **3.1 Preguntas de Investigación.**

1. ¿Facilitará la inserción al campo laboral profesional, la formación académica que han recibido los graduados de la licenciatura en psicología en los años 2007 - 2009?
2. ¿Será significativo el año en que se graduaron los profesionales en psicología al momento de buscar trabajo en las instituciones?
3. ¿Serán determinantes al momento de la inserción laboral, las particularidades individuales desarrolladas por cada uno de los graduados en psicología?
4. ¿Es un factor influyente la edad cronológica que poseen los profesionales para desempeñarse como psicólogos?
5. ¿En qué tipo de instituciones existen más oportunidades de insertarse laboral y profesionalmente los graduados de la licenciatura en psicología?
6. ¿Cuál de las cinco áreas que ofrece la UES - FMO a los profesionales en psicología, cuenta con más demanda dentro de las instituciones?
7. ¿Cuáles son los campos de acción que tienen más demanda para los profesionales de la licenciatura en psicología?
8. ¿Existe un área de orientación psicológica de mayor dominancia en la formación académica de los profesionales de la psicología?

9. ¿Influirá el tipo de orientación psicológica de mayor dominancia por los graduados de psicología; al momento de insertarse al campo laboral profesional?

### **3.2 Definición de Variables**

#### 3.3 Teóricas:

Psicología organizacional: Es la ciencia que se encarga de estudiar el comportamiento humano dentro de las organizaciones.

Análisis comparativo: Es la acción de dividir un problema en tantas partes como sea posible, para conocer la naturaleza de las partes, las relaciones entre estas y obtener conclusiones objetivas del todo.

Formación académica: Es la instrucción recibida por las personas a través de formarse profesional y formalmente dentro de una institución.

Inserción al campo laboral: Es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos a través de un empleo y sin más valoración de la cualificación del mismo.

Inserción al campo laboral profesional: Es el conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional incorporándose a la actividad económica y permitiéndole adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales; Es la obtención de un empleo relacionado con la especialización profesional y la formación obtenida.

Trabajo: Es la realización de un esfuerzo o actividad, ocupación estable o profesión.

Empleo: Es la función desempeñada para ganarse la vida; es decir, la ocupación en un trabajo determinado a cambio de una contraprestación.

Instituciones: Son aquellas organizaciones sustentadas en un marco legal que se ubican en un tiempo y espacio y que implican el establecimiento de una relación de establecimientos de relaciones interpersonales y de tecnología y que además tienen una estructura y un establecimiento y sistema en un tiempo relativamente permanente.

Instituciones semi – autónomas: Son aquellas instituciones que sus procesos legales, operativos y administrativos son relativamente independientes del estado.

Instituciones privadas: Son todas aquellas empresas, fundaciones, obras sociales u otras organizaciones que pueden destinar fondos a la financiación de organizaciones de voluntariado.

Instituciones no gubernamentales: Es cualquier grupo no lucrativo de ciudadanos voluntarios que está organizada a nivel local, nacional o internacional.

Instituciones gubernamentales: Son aquellas instituciones creadas por el gobierno para prestar servicios públicos, son entidades que pertenecen al estado, tienen personería jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios.



**Demanda:** Representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar.

**Factor influyente:** Elemento condicionante que contribuye a lograr un resultado.

**Edad cronológica:** Es el número de años que una persona ha vivido.

**Particularidades individuales:** Son aquellas características de personalidad expresadas en las áreas cognitivas, afectivas y comportamentales del profesional. Que incluyen a las habilidades personales o inteligencia emocional.

**Capacidades:** Son aquellas particularidades psicológicas de la persona de cuales depende el adquirir conocimientos, habilidades, hábitos, pero que no se reducen a dichos conocimientos, hábitos y habilidades.

**Habilidades:** Son aptitudes innatas o desarrolladas que permiten que una persona ejecute con gracia y destreza ciertas actividades.

**Competencias:** Es el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad

### 3.4 Operativas:

Enfoque de la psicología organizacional: Abordar la temática de la formación académica y la inserción laboral profesional desde la perspectiva de la psicología organizacional.

Año en que se graduaron: Año 2007 – 2009.

Graduados de la licenciatura en psicología: Personas que cumplieron con el proceso legal académico entre los años 2007 – 2009, determinado por la institución educativa superior y que acredita a la persona poder ejercer la profesión.

Profesionales de la licenciatura en psicología: Personas que se han especializado con una educación superior universitaria en el periodo de tiempo de los años 2007 – 2009 y que tienen la capacidad de desempeñar las diferentes funciones del quehacer del psicólogo (a).

UES – FMO: Universidad de El Salvador – Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

Campos de acción: Tareas o actividades específicas que los profesionales de la psicología pueden realizar en cualquiera de las áreas de orientación psicológica.

Áreas de orientación psicológica: Área clínica, escolar, familiar, laboral y jurídica; en las que el profesional de la psicología ha adquirido ciertos conocimientos y experiencia.

Mayor dominancia: Conocimientos, habilidades y competencias más desarrolladas en los profesionales de la psicología.

***CAPÍTULO IV***  
***METODOLOGÍA***  
***DE LA***  
***INVESTIGACIÓN***

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Tipo y Diseño de la Investigación.**

La investigación que se realizó fué cuali – cuantitativa; de tipo descriptiva, comparativa y estadística inferencial.

Cualitativa, pues describe las características del fenómeno, su relación conceptual y la posible generalización a un grupo determinado.

Cuantitativa, ya que se hace un abordaje estadístico de los datos y se le asigna un significado numérico.

Descriptiva, porque busca dejar la representación de cada una de las características del fenómeno estudiado.

Comparativa, porque hace una relación entre las diferentes partes del problema viéndolas como un todo.

Estadística inferencial, pues de los datos estadísticos obtenidos de la muestra se deduce una observación la cual se generaliza sobre la población total.

### **4.2 Población y muestra**

- Población:

Las unidades de análisis de la presente investigación fueron: Profesionales de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de El Salvador - Facultad Multidisciplinaria de Occidente - graduados en el periodo de los años 2007 - 2009, docentes de la sección de Psicología quienes son asesores de las practicas psicológicas en las áreas con que cuenta la carrera e Instituciones empleadoras de profesionales de psicología.

- Muestra:

El tipo de muestreo que se utilizó fue el Método Aleatorio Simple donde se busca que todas las personas tengan la oportunidad de ser elegidas, obteniéndose una muestra de: 20 Profesionales de la carrera de Licenciatura en Psicología del sexo masculino y femenino graduados en el periodo de los años 2007 - 2009, 4 docentes asesores de prácticas psicológicas, 3 Instituciones semi – autónomas empleadoras de profesionales de psicología, 3 Instituciones privadas empleadoras de profesionales de psicología, 3 Instituciones no gubernamentales empleadoras de profesionales de psicología y 3 Instituciones gubernamentales empleadoras de profesionales de psicología.

#### **4.3 Instrumentos de investigación.**

Los métodos que se utilizaron para realizar la investigación fueron:

Con Profesionales graduados en la carrera de Licenciatura en Psicología:

- Cuestionario de competencias:  
Objetivo: Conocer las competencias laborales adquiridas por el profesional de la psicología en su formación académica y su dominancia en alguna área específica.
- Cuestionario de habilidades personales:  
Objetivo: Identificar las habilidades personales que poseen los profesionales graduados de la licenciatura en psicología y que pueden incidir a la hora de insertarse al ámbito laboral profesional.

- Análisis FODA:

Objetivo: Identificar características personales internas del entrevistado y su percepción de las características externas de su entorno laboral profesional.

Con docentes asesores de prácticas psicológicas:

- Entrevista Semi estructurada:

Objetivo: Conocer la percepción que tienen los docentes asesores respecto a la formación académica y la inserción al campo laboral profesional de los graduados de la licenciatura en psicología en el periodo de 2007-2009.

Con instituciones empleadoras de profesionales de psicología:

- Cuestionario de requisitos esperados en los profesionales de la psicología:

Objetivo: Conocer los requisitos esperados en los profesionales de la psicología a tomar en cuenta por las Instituciones empleadoras a la hora de contratarles.

#### **4.4 Procedimiento Metodológico.**

- ✓ Selección del tema de investigación.
- ✓ Búsqueda de fuentes de información para realizar la investigación
- ✓ Obtención del universo de la población existente de los graduados de licenciatura en psicología, para la selección de la muestra.

Se hizo una petición a la administración académica local UES – FMO; para facilitarnos el listado de profesionales graduados de la licenciatura en psicología de la misma facultad en el periodo de los años 2007 – 2009 (VER ANEXO 1)

- ✓ Contactar a la muestra seleccionada.

Para el contacto de la muestra se hizo necesario solicitarles su colaboración a través de llamadas telefónicas y enviándoles mensajes vía correo electrónico; explicándoles el carácter de la investigación.

- ✓ Selección de las instituciones y definición de criterios para su respectiva selección.

Las instituciones seleccionadas fueron las siguientes:

Semi – autónomas:

- Universidad de El Salvador (UES – FMO).
- Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).
- CONCULTURA

Privadas:

Colegio Bautista

Universidad Francisco Gavidia (UFG).

Instituto Tecnológico Centro Americano (ITCA).

No Gubernamentales:

Asociación Ágape de El Salvador (AGAPE).

Aldeas Infantiles SOS

ASAPROSAR

Gubernamentales:

Ministerio de Educación

Ministerio de Trabajo

Hospital Nacional Francisco Menéndez (Ahuachapán).



El único criterio para la selección de estas instituciones fué: Que estas instituciones contraten a profesionales de la psicología.

- ✓ Creación de instrumentos a utilizar para la recolección de la información
- ✓ Validación de instrumentos por parte de docentes del departamento de psicología.
- ✓ Aplicación de instrumentos
  - A profesionales graduados en la carrera de Psicología:  
Se les entregó el paquete que contenía los tres instrumentos exploratorios: Cuestionario de competencias profesionales (VER ANEXO 2), Cuestionario de habilidades personales (VER ANEXO 3), y Análisis foda (VER ANEXO 4); Cada uno con sus respectivos objetivos e indicaciones. A algunos se les aplicó de forma grupal y a otros de forma individual.
  - A Docentes asesores de prácticas psicológicas:  
Se abordó de forma individual a cada uno de los docentes para que reflejaran su percepción ante las doce preguntas de tipo abiertas que se le planteaban en la entrevista de diseño semi – estructurada porque se repreguntó, en algunos casos según lo ameritaba (VER ANEXO 5).
  - A Instituciones empleadoras de profesionales de psicología:  
Fueron abordados los directores, gerentes o jefes del departamento de Recursos Humanos de cada institución, quienes son encargados del reclutamiento y selección de personal, para responder el cuestionario de requisitos esperados en los profesionales de psicología para poder contratarles (VER ANEXO 6). Se les entregó el instrumento para que ellos respondieran según las indicaciones del mismo.

- ✓ Tabular y graficar resultados obtenidos  
Se hizo utilizando hojas electrónicas de cálculo a través de formulas estadísticas.
- ✓ Análisis e interpretación de resultados
- ✓ Conclusiones y Recomendaciones
- ✓ Elaboración de propuesta del perfil profesional de la licenciatura en psicología.
- ✓ Presentación del documento final de la investigación realizada.
- ✓ Defensa del trabajo de grado.

## **RECURSOS**

### Humanos:

- 3 investigadores
- 36 sujetos:
  - 20 profesionales de psicología
  - 4 docentes asesores de prácticas psicológicas
  - 12 empleadores de profesionales de psicología

### Materiales:

- Material bibliográfico
- Papelería
- Bolígrafos
- Lápices
- Computadora
- Impresor
- Teléfonos
- Transporte
- Fotocopiadora

- Dispositivo de almacenamiento masivo de información (memoria USB, CD)

Financieros:

Se invirtió en los materiales y equipos utilizados antes mencionados, como también otros gastos incurridos en la investigación.

### 4.5 CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACION

| Meses  | 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 |
| ✓ Selección del tema de investigación.   | █       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| ✓ Búsqueda de fuentes de información para realizar la investigación.                     | █       | █ | █ | █ |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| ✓ Obtención del universo de población existente para la selección de la muestra          |         | █ |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| ✓ Contactar a la muestra seleccionada.   |         |   | █ |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| ✓ Selección de las instituciones y definición de criterios para su respectiva selección. |         |   | █ |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| ✓ Creación de instrumentos a utilizar para la recolección de la información.             |         |   | █ |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| ✓ Validación de instrumentos por docentes de Psicología.                                 |         |   |   |   | █     | █ | █ | █ | █     |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| ✓ Aplicación de instrumentos.  |         |   |   |   |       |   |   |   |       | █ | █ | █ | █    | █ | █ | █ | █     | █ |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| ✓ Calificación de instrumentos aplicados   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   | █     | █ |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| ✓ Tabular y graficar resultados obtenidos.   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   | █     | █ |   |   |        |   |   |   |



***CAPÍTULO V***  
***ANÁLISIS***  
***E***  
***INTERPRETACIÓN***  
***DE***  
***RESULTADOS***

## **V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### **5.1 Descripción del apartado.**

En este apartado se presentan los resultados de la investigación sobre la relación que existe entre la formación académica y la inserción al campo laboral profesional de los graduados de psicología de la UES – FMO entre los años 2007 – 2009.

Esto se hace de forma fusionada; es decir, se hace el análisis y a la vez la interpretación por cada uno de los instrumentos administrados para la recolección de datos.

A continuación se detalla el orden y contenido de cómo se distribuirán los resultados:

1. Sistematización global del dominio de las competencias que poseen los profesionales de la psicología: Tabla, grafica, análisis e interpretación y listado de competencias específicas por cada área de orientación psicológica. Los resultados individuales pueden verse en anexos.
2. Sistematización global del desarrollo de habilidades personales que poseen los profesionales de la psicología: Tabla, grafica, análisis e interpretación y listado de habilidades específicas que facilitan la inserción al campo laboral profesional. Los resultados individuales pueden verse en anexos.
3. Sistematización global del análisis FODA en los profesionales de la psicología: Tabla, grafica, análisis e interpretación y listado de manera jerárquica de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas más frecuentes en los psicólogos para insertarse al campo laboral profesional. Los resultados individuales pueden verse en anexos.

4. Sistematización global de la percepción de los docentes asesores de prácticas psicológicas ante la formación ecdémica y la inserción al campo laboral profesional de los graduados de la licenciatura en psicología en el periodo 2007 – 2009:

Tabla con la entrevista de 12 preguntas de tipo abiertas y de diseño semi – estructurada con las respuestas de los docentes. Así como también su respectivo análisis e interpretación.

5. Sistematización global de requisitos solicitados por los empleadores para contratar a profesionales de la psicología. Tabla con resultados según las diferentes tipos de instituciones y graficas con su respectivo análisis e interpretación.

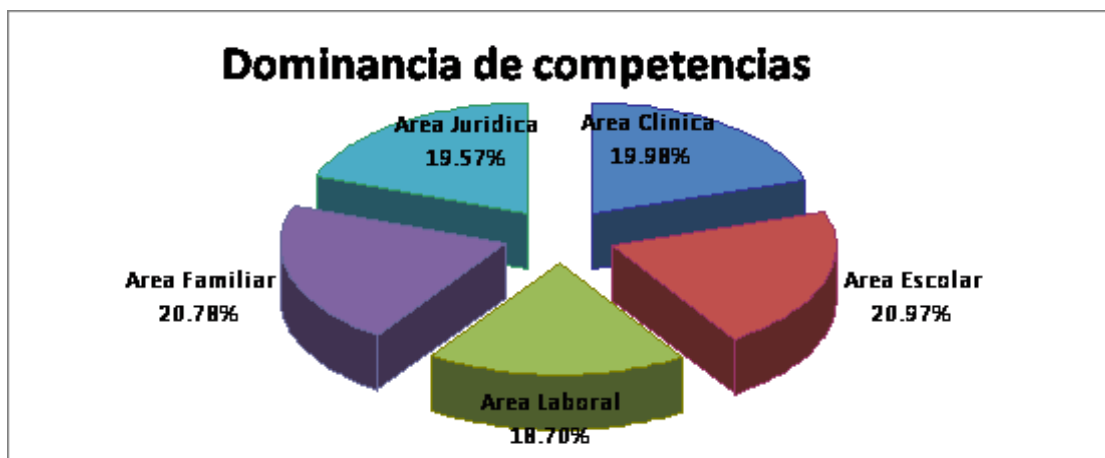
6. Cuadros comparativos en relación a:

- Su desarrollo de competencias y habilidades.
- El año en que se graduaron.
- Su edad cronológica.
- Las distintas instituciones que les contratan.
- El área de orientación psicológica que tiene mayor demanda dentro de las instituciones.



**SISTEMATIZACIÓN GLOBAL DE RESULTADOS  
COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES**

| Sujetos           | Dominancia en Área Clínica | Dominancia en Área Escolar | Dominancia en Área Laboral | Dominancia en Área Familiar | Dominancia en Área Jurídica |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1                 | 81%                        | 98%                        | 75%                        | 90%                         | 77%                         |
| 2                 | 76%                        | 93%                        | 67%                        | 62%                         | 90%                         |
| 3                 | 77%                        | 74%                        | 39%                        | 87%                         | 75%                         |
| 4                 | 93%                        | 94%                        | 94%                        | 96%                         | 83%                         |
| 5                 | 69%                        | 73%                        | 56%                        | 76%                         | 68%                         |
| 6                 | 75%                        | 77%                        | 67%                        | 71%                         | 79%                         |
| 7                 | 79%                        | 69%                        | 67%                        | 67%                         | 65%                         |
| 8                 | 55%                        | 56%                        | 49%                        | 53%                         | 37%                         |
| 9                 | 89%                        | 88%                        | 86%                        | 96%                         | 93%                         |
| 10                | 81%                        | 92%                        | 88%                        | 97%                         | 71%                         |
| 11                | 61%                        | 49%                        | 44%                        | 58%                         | 32%                         |
| 12                | 89%                        | 90%                        | 89%                        | 97%                         | 96%                         |
| 13                | 79%                        | 85%                        | 86%                        | 80%                         | 89%                         |
| 14                | 75%                        | 82%                        | 79%                        | 76%                         | 87%                         |
| 15                | 65%                        | 71%                        | 72%                        | 64%                         | 45%                         |
| 16                | 75%                        | 86%                        | 72%                        | 88%                         | 69%                         |
| 17                | 84%                        | 94%                        | 86%                        | 92%                         | 100%                        |
| 18                | 88%                        | 88%                        | 79%                        | 90%                         | 89%                         |
| 19                | 83%                        | 82%                        | 86%                        | 87%                         | 93%                         |
| 20                | 52%                        | 61%                        | 47%                        | 60%                         | 57%                         |
| Porcentaje Global | 19,98%                     | 20,97%                     | 18,70%                     | 20,78%                      | 19,57%                      |



El total de los profesionales muestra una mayor dominancia de competencias en el área de orientación psicológica escolar; luego le sigue el área familiar y el área clínica; Finalmente las que reflejan menor dominancia son el área laboral y seguidamente el área jurídica.

Quedando de la siguiente manera: área clínica 19.98%, área escolar 20.97%, área laboral 18.70%, área familiar 20.78% y el área jurídica 19.97%.

No siendo tan significativas las diferencias de porcentajes en la dominancia de las cinco áreas.

| COMPETENCIAS LABORALES ADQUIRIDAS EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA<br>POR EL PROFESIONAL DE LA PSICOLOGÍA |
|--|
| ÁREA CLÍNICA   |
| 1- Redacción de informes psicológicos profesionales y no profesionales.                            |
| 2- Intervenciones psicológicas en situaciones de crisis y emergencia.                              |
| 3- Manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet).                                |
| 4- Orientaciones psicológicas a padres.  |

|   |
|---|
| 5- Realización de psicoterapia breve y focalizada.  |
| 6- Intervención psicológica en niños.   |
| 7- Trabajo en equipos interdisciplinarios.  |
| 8- Tratamiento de pacientes con trastorno de personalidad.  |
| 9- Tratamiento de pacientes adultos con problemas psicológicos.   |
| 10- Derivación e Inter consulta con otros profesionales.  |
| 12- Intervención psicológica en adolescentes.   |
| 13- Diseño y puesta en marcha de programas comunitarios.  |
| 14- Realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales, DSM-IV y CIE-10.                          |
| ÁREA ESCOLAR  |
| 15- Presentaciones orales para público profesional y no profesional.  |
| 16- Orientación psicológica para padres.  |
| 17- Intervención psicológica en niños.  |
| 18- Diagnostico psicológicos con pruebas psicométricas.   |
| 19- Diagnostico psicológicos con pruebas proyectivas.   |
| ÁREA LABORAL  |
| 20- Tarea de orientación vocacional y ocupacional.  |
| 21- Trabajo en equipos interdisciplinarios.   |
| 22- Tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales.   |
| 23- Diagnóstico psicológico compruebas psicométricas.   |
| 24- Conocimiento básico de teorías de la personalidad.  |
| 25- Tareas de selección y reclutamiento de personal.  |
| 26- Desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal.  |
| 27- Elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas. |

|  |
|--|
| 28- Mediación entre patronos y trabajadores.   |
| 29- Desarrollo, implementación y seguimiento de programas de marketing.                                |
| 30- Desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones.                    |
| ÁREA FAMILIAR  |
| 31- Orientación psicológica para padres.   |
| 32- Conocimiento de teorías o enfoques de la personalidad contemporáneos.                              |
| 33- Tarea de mediación entre familiares.   |
| 34- Intervención psicológica en familias.  |
| 35- Diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas.   |
| 36- Tratamiento de pacientes con trastornos de personalidad.   |
| ÁREA JURÍDICA  |
| 37- Diseño y puesta en marcha de programas comunitarios.   |
| 38-Realización de diagnóstico según DSM-IV manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales |
| 39- Conocimiento básico de metodología de la investigación para la resolución de problemas concretos.  |
| 40- Realización de entrevistas de diagnóstico clínico.   |
| 41- Tratamiento de pacientes adultos con problemas psicológicos.                                       |
| 42- Planificación de programas y tareas de prevenciones en el campo de las drogodependencias.          |

**SISTEMATIZACIÓN GLOBAL DE RESULTADOS**  
**HABILIDADES PERSONALES**

| Sujetos              | Asertividad | Empatía | Pensamiento<br>Crítico | Solución de<br>Problemas | Control<br>Emocional |
|----------------------|-------------|---------|------------------------|--------------------------|----------------------|
| 1                    | 100%        | 40%     | 100%                   | 100%                     | 100%                 |
| 2                    | 80%         | 60%     | 80%                    | 100%                     | 80%                  |
| 3                    | 80%         | 80%     | 80%                    | 0%                       | 80%                  |
| 4                    | 80%         | 60%     | 40%                    | 80%                      | 80%                  |
| 5                    | 40%         | 40%     | 40%                    | 20%                      | 60%                  |
| 6                    | 100%        | 80%     | 100%                   | 60%                      | 40%                  |
| 7                    | 80%         | 100%    | 60%                    | 100%                     | 80%                  |
| 8                    | 60%         | 80%     | 100%                   | 100%                     | 100%                 |
| 9                    | 100%        | 100%    | 100%                   | 100%                     | 100%                 |
| 10                   | 100%        | 80%     | 80%                    | 100%                     | 80%                  |
| 11                   | 40%         | 60%     | 80%                    | 40%                      | 60%                  |
| 12                   | 40%         | 80%     | 100%                   | 60%                      | 100%                 |
| 13                   | 60%         | 60%     | 80%                    | 80%                      | 60%                  |
| 14                   | 80%         | 60%     | 60%                    | 40%                      | 60%                  |
| 15                   | 80%         | 60%     | 20%                    | 80%                      | 20%                  |
| 16                   | 20%         | 60%     | 100%                   | 40%                      | 100%                 |
| 17                   | 100%        | 80%     | 100%                   | 100%                     | 100%                 |
| 18                   | 60%         | 60%     | 60%                    | 40%                      | 40%                  |
| 19                   | 100%        | 80%     | 100%                   | 100%                     | 100%                 |
| 20                   | 40%         | 60%     | 60%                    | 80%                      | 60%                  |
| Puntaje<br>Global    | 1,440       | 1,380   | 1,540                  | 1,420                    | 1,500                |
| Desarrollo<br>Global | 19.78%      | 18.96%  | 21.15%                 | 19.51%                   | 20.60%               |



Se muestra el porcentaje alcanzado por el total de profesionales en cada área de habilidad, en relación a cada ítem que se le planteo: en Asertividad el 19.78% del total de profesionales le consideran como su área de habilidad más predominante. Por otro lado el área de la Empatía alcanzo un nivel de 18.96% de profesionales que le consideran como de mayor dominancia.

Pensamiento crítico abarca el 21.15% del total de los profesionales. En el área de solución de problemas, los profesionales la dominan en un 19.51%.

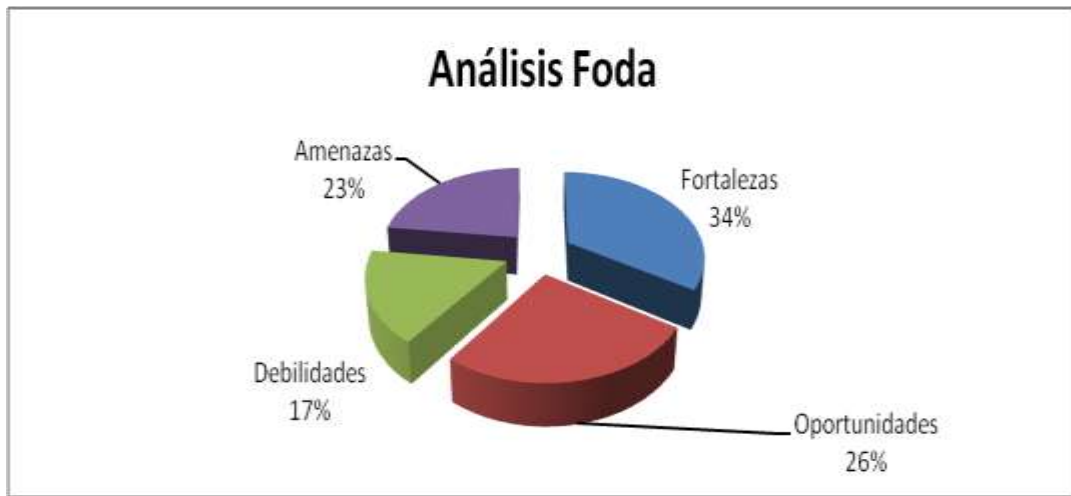
Y es el área de Control emocional con el 20.60% de los profesionales de la psicología la considerada como de mayor dominancia en las habilidades personales que han desarrollado.

| HABILIDADES PERSONALES QUE FACILITAN AL PSICÓLOGO<br>LA INSERCIÓN AL CAMPO LABORAL PROFESIONAL |
|--|
| 1- Ser comunicativo.   |
| 2- Confianza en sí mismo.  |
| 3- Capaz de generar confianza en las relaciones interpersonales.                               |
| 4- Atento con las personas.  |
| 5- Facilidad de expresión.   |
| 6- Tolerante.  |
| 7- Empático.   |
| 8- Co escucha.   |
| 9- Reflexivo.  |
| 10- Con facilidad para el análisis.  |
| 11- De fácil adaptación.   |
| 12- Optimista.   |
| 13- Flexible.  |
| 14- Capaz de conocerse a sí mismo.   |
| 15- Con auto control.  |

### SISTEMATIZACIÓN GLOBAL DEL ANÁLISIS FODA

| Sujetos           | Fortalezas | Oportunidades | Debilidades | Amenazas |
|-------------------|------------|---------------|-------------|----------|
| 1                 | 43%        | 43%           | 29%         | 14%      |
| 2                 | 71%        | 57%           | 29%         | 43%      |
| 3                 | 100%       | 43%           | 57%         | 71%      |
| 4                 | 100%       | 43%           | 14%         | 57%      |
| 5                 | 43%        | 43%           | 29%         | 43%      |
| 6                 | 57%        | 57%           | 43%         | 43%      |
| 7                 | 57%        | 43%           | 29%         | 43%      |
| 8                 | 43%        | 43%           | 43%         | 57%      |
| 9                 | 86%        | 71%           | 43%         | 57%      |
| 10                | 86%        | 71%           | 43%         | 57%      |
| 11                | 100%       | 100%          | 43%         | 86%      |
| 12                | 43%        | 43%           | 14%         | 0%       |
| 13                | 57%        | 43%           | 43%         | 43%      |
| 14                | 71%        | 43%           | 43%         | 57%      |
| 15                | 43%        | 43%           | 43%         | 43%      |
| 16                | 71%        | 43%           | 14%         | 29%      |
| 17                | 71%        | 57%           | 29%         | 43%      |
| 18                | 43%        | 43%           | 43%         | 71%      |
| 19                | 71%        | 29%           | 0%          | 0%       |
| 20                | 71%        | 57%           | 57%         | 71%      |
| Puntaje Global    | 1,327      | 1,015         | 688         | 928      |
| Desarrollo Global | 34%        | 26%           | 17%         | 23%      |





En los datos anteriores se evidencia la percepción del total de profesionales ante sus propios aspectos positivos (Fortalezas-Oportunidades) y los aspectos negativos (Debilidades- Amenazas). Del 100% de los profesionales el 34% consideran el área de las Fortalezas como la de más desarrollo en características internas en su persona. A sí mismo el 26% se sitúan en las Oportunidades. Siendo los aspectos positivos de mayor dominio.

Por otro lado en la percepción de los aspectos negativos por los profesionales de la psicología, el 17% considera que el área de las debilidades es más deficiente y el 23% cree que las amenazas poseen un rango vulnerable en la percepción de su entorno.

ASPECTOS MÁS FRECUENTES DEL ANÁLISIS FODA DE FORMA  
JERÁRQUICA EN LOS PROFESIONALES DE LA PSICOLOGÍA

| F                   | O                                      | D                                     | A   |
|---------------------|--|---------------------------------------|---|
| Responsabilidad.    | experiencia en diferentes áreas        | Fragilidad en cuanto a conocimientos. | Poca apertura de trabajos para la psicología.   |
| Sociable.           | Capacitaciones.                        | Enojado.                              | Sin experiencia laboral.                        |
| Analítico.          | Más necesidad de atención psicológica. | Temor al fracaso.                     | preparación académica Insuficiente.             |
| Cooperativo.        | Realización en el mundo social.        | Inflexible ante la crítica.           | Sin post grados.                                |
| con capacitaciones  | oportunidad de Ascenso.                | Sin experiencia laboral.              | poca remuneración Para la profesión.            |
| Con creatividad.    | Con especialización.                   | Impaciente.                           | Plazas por cuello.                              |
| Flexibilidad.       | Redes sociales amplias.                | Existente.                            | Pocos fondos para movilizarse a buscar trabajo. |
| Con empeño.         | Ser graduado.                          | Delicado.                             |   |
| Con empatía.        | Poder trabajar de otra cosa.           | Racional.                             |   |
| Buena comunicación. |  | Inseguridad.                          |   |
| Co escucha.         |  | Impulsividad.                         |   |
| Tolerante.          |  |                                       |   |
| Líder.              |  |                                       |   |

SISTEMATIZACIÓN GLOBAL DE RESULTADOS  
 PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES ASESORES DE PRÁCTICAS  
 PSICOLÓGICAS ANTE LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y LA INSERCIÓN  
 AL CAMPO LABORAL PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE LA  
 LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EN EL PERÍODO 2007-2009

| INDICADORES                |
|----------------------------|
| DAC= Docente Área Clínica  |
| DAE= Docente Área Escolar  |
| DAL= Docente Área Laboral  |
| DAF= Docente Área Familiar |
| DAJ= Docente Área Jurídica |

| PREGUNTAS  | RESPUESTAS   |
|--|--|
| 1. ¿Cuál es la cantidad promedio de alumnos que ha asesorado ud. cada año (2007-2009) en su cátedra de practica psicológica profesional? | DAC: 3 alumnos<br>DAE: 6 alumnos<br>DAL: 12 alumnos<br>DAF: 12 alumnos<br>DAJ: 7 alumnos<br>Resulta evidente que en los últimos 3 años el promedio de alumnos por cada área de especialización es mayoritario en el área Laboral y Familiar con 12 alumnos en cada año.<br>La opción de especialización en el área jurídica es la que tiene la |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>tercera posición con un promedio de 7 alumnos por año. Luego Escolar (6) y el área Clínica (3).</p>   |
| <p>2. ¿Es de su conocimiento cuántos de estos están laborando en el área de la Psicología?</p> | <p>DAC: No<br/> DAE: 90 %<br/> DAL: Mas del 50%<br/> DAF: Mas del 50%<br/> DAJ: Ninguno</p> <p>En el área Laboral y Familiar, los docentes asesores perciben que más del 50% de los alumnos especializados en estas áreas ya están laborando, en contraste con el área Escolar, donde la percepción del docente asesor es que el 90% del total de alumnos ya esta laborando.</p> |
| <p>3. ¿Cuál cree que es la causa de que no todos laboren en el área de la psicología?</p>      | <p>DAC: Falta de oportunidades<br/> DAE: Falta de oportunidades de contratación, empleo en lugares distantes, bajos salarios.<br/> DAL: Poca demanda exclusiva al área de psicología, aunque existe la necesidad<br/> DAF: Poca demanda para los servicios de psicología<br/> DAJ: Falta de oportunidades de</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>empleo, de reclutamiento</p> <p>Todos los docentes asesores coinciden en que los que aun no están laborando es por falta de oportunidades de contratación, no obstante existe la demanda; por otro lado algunos empleos surgen en lugares muy distantes o tienen una baja remuneración económica.</p>   |
| <p>4. ¿Considera ud. que la formación académica que actualmente reciben los estudiantes de la licenciatura en psicología facilita su inserción al campo laboral profesional?</p> | <p>DAC: De alguna manera se van adecuando a las necesidades y nuevas exigencias, nuevos perfiles aunque con una currícula que necesita sea actualizada</p> <p>DAE: Si.</p> <p>DAL: Considero que si, aunque se hace necesario revisar el área técnica y practica de cada una de las asignaturas</p> <p>DAF: Considero que si, aunque se hace necesario revisar el área técnica y practica de cada una de las asignaturas</p> <p>DAJ: El problema no es de los estudiantes sino de la oportunidad laboral; podrían ser malos pero si el</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>área no existe.</p> <p>El total de docentes percibe que la formación académica que actualmente reciben los profesionales de psicología en su formación Si facilita su inserción al campo laboral, aunque se expresa que se debería revisar el área técnica y practica de las asignaturas así como la revisión y actualización de la currícula. Además la oportunidad laboral profesional también tiene su incidencia, luego de la formación académica.</p> |
| <p>5- ¿Considera ud. que la formación académica que han recibido los estudiantes de la licenciatura en Psicología en sus respectivos años y área de practica psicológica profesional en el periodo 2007 – 2009 incide en su inserción al campo laboral profesional?</p> | <p>DAC: Han recibido las fundamentales, filosóficas, teóricas, y metodológicas que les permiten insertarse al ámbito profesional</p> <p>DAE: Si, pues están más o menos preparados para resolver los problemas psicopedagógicos</p> <p>DAL: Si, específicamente el área practica, el rendimiento está determinado por los conocimientos prácticos que manejan.</p> <p>DAF: Si, específicamente el área</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>practica, el rendimiento está determinado por los conocimientos prácticos que manejan.</p> <p>DAJ: No. Los profesionales adquieren las herramientas necesaria durante su formación académica, pero es necesario que cada profesional se capacite a un mas en otros estudios y postgrados.</p> <p>En la mayoría de áreas, a excepción del área Jurídica, se considera que la formación en la práctica profesional tiene toda incidencia para la inserción laboral profesional pues ya han desarrollado las bases teóricas, filosóficas y metodológicas para resolver problemas. No obstante, el docente asesor de la práctica Jurídica puntualiza que es necesario que cada profesional se capacite a un mas en otros estudios y postgrados; además de las herramientas que desarrollaron durante su formación académica.</p> |
| 6- ¿Podría compartir alguna diferencia | DAC: Muy poca   |

|   |   |
|---|---|
| <p>en la formación académica que han recibido los estudiantes de la licenciatura en psicología y que ud. haya identificado en este lapso (2007 – 2009)?</p> | <p>DAE: En algunos casos hay problemas de redacción.</p> <p>DAL: Considero que no han existido cambios sustanciales, aunque en los últimos años se han abierto más espacios para realizar las practica.</p> <p>DAF: Considero que no han existido cambios sustanciales, aunque en los últimos años se han abierto más espacios para realizar las practicas</p> <p>DAJ: No. Debilidades sí. Formarlos más en gestión para que puedan crear organizaciones no necesariamente clínica para no ser dependientes, revisar pensum. Existen campos sin explotar.</p> <p>Algunos docentes asesores perciben en común que se han experimentado pocas diferencias en la formación académica últimos años, aunque se han abierto más campos para realizar prácticas profesionales. Por otro lado se sugiere formar a los futuros profesionales en gestión para que puedan crear organizaciones que</p> |
|---|---|



|   |   |
|---|---|
|   | les permitan ser profesionales más independientes.  |
| 7- ¿Qué tipo de institución considera que tiene más demanda laboral para el profesional de la psicología?   | <p>DAC: Hospitales, empresas, escuelas, penitenciarias tribunales de familia.</p> <p>DAE: Para el futuro la educativa y la clínica</p> <p>DAL: Gubernamentales</p> <p>DAF: Gubernamentales</p> <p>DAJ: Sistema penitenciario y Gobierno.</p> <p>Se evidencia que las instituciones que perciben los docentes asesores de las prácticas profesionales como las de más demanda laboral para el psicólogo son: Hospitales, empresas, escuelas, penitenciarias, tribunales de familia, gubernamentales.</p> |
| 8- ¿En cuál de los siguientes rubros cree ud. que demandan más prestación de los servicios de los profesionales de la psicología las instituciones gubernamentales y no gubernamentales (públicas y privadas) en el país? Clínica, jurídica, escolar, | <p>DAC: Todas las áreas</p> <p>DAE: Educación y clínica; por que atienden mayor población.</p> <p>DAL: Educación: específicamente por la historia de la relación entre psicología y pedagogía. Clínica: por la tradición de atención individual,</p>  |

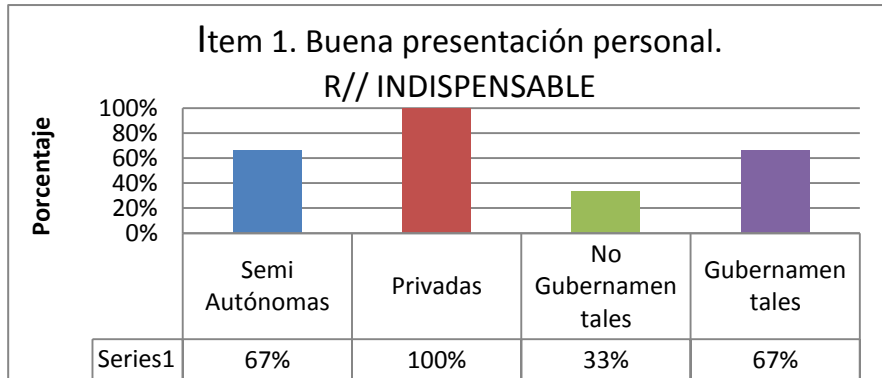
|  |  |
|--|--|
| <p>laboral y familiar.<br/>¿Por qué?</p>   | <p>que es la más conocida (ONG's, privadas y gubernamentales<br/>DAF: Educación: específicamente por la historia de la relación entre psicología y pedagogía. Clínica: por la tradición de atención individual, que es la más conocida (ONG's, privadas y gubernamentales<br/>DAJ: Jurídica.</p> <p>El área Familiar y Laboral son, según la percepción de los docentes, las de menor demanda; en contraste con el área de la Educación que se considera tiene más demanda y seguir con el área Clínica.</p> |
| <p>9- Si existe un área de especialización dentro de las prácticas psicológicas profesionales que tenga mayor demanda por las Instituciones ¿contribuirá a esto a que un número de profesionales de la psicología ejerza labores diferentes a las de su formación profesional?</p> | <p>DAC: Se pueden desempeñar en diferentes áreas.<br/>DAE: Si, las escuelas<br/>DAL: Si, porque se forman en un área y trabajan en otra<br/>DAF: Si, porque se forman en un área y trabajan en otra</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>DAJ: No. No es la orientación en las diferentes prácticas psicológicas, lo que determina la inserción de los nuevos profesionales, sino la falta de oportunidades.</p> <p>La percepción de los docentes es que si se pueden desempeñar en cualquiera de las áreas de especialización, aunque son concientes que pueden especializarse en una pero laborar en otra; así que puede decirse que No es la orientación en las diferentes practicas psicológicas, lo que determina la inserción de los nuevos profesionales, sino la falta de oportunidades.</p> |
| <p>10- En el lapso de tiempo 2007 – 2009 ¿en qué área de especialización ha habido mayor demanda por parte de los futuros profesionales de la psicología?</p> | <p>DAC: Área de familia<br/> DAE: Área de familia<br/> DAL: Área familiar y laboral<br/> DAF: Área familiar y laboral<br/> DAJ: En las ONG´s</p> <p>Se evidencia que en los últimos años durante el periodo 2007-2009, el área Familiar ha sido la de mayor</p>   |

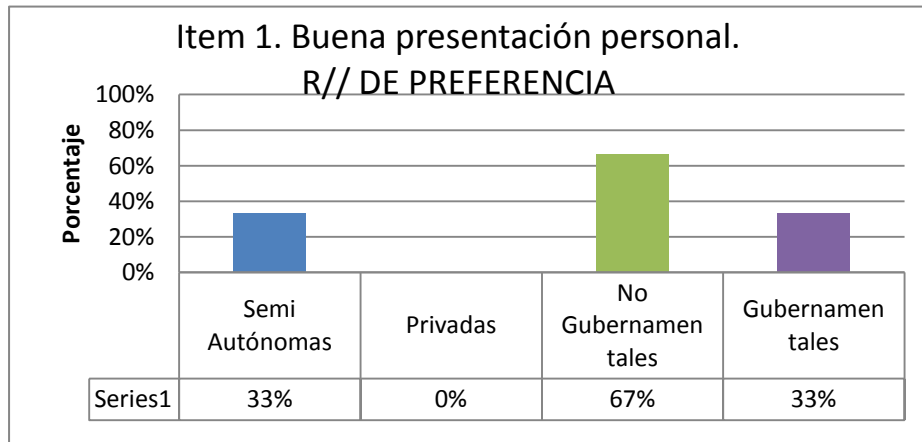
|   |  |
|---|--|
| <p>11- ¿Qué habilidades o competencias profesionales se pueden desarrollar en esta área de especialización?</p> | <p>demanda por parte de los futuros profesionales de la psicología.</p> <p>DAC: Elaboración de diagnóstico y psicoterapia de familia, tratamiento de conflictos de pareja, etc.</p> <p>DAE: Elaboración del diagnóstico escolar, psicopedagógico y planes de tratamiento.</p> <p>DAL: Reclutamiento y selección de personal, capacitador y consultor, áreas de salud laboral, motivación y mercadeo</p> <p>DAF: Diagnósticos y procedimientos terapéuticos desde la perspectiva sistémica: individuo - familia - sociedad - cultura. Métodos y técnicas de abordaje familiar: genograma de función y estructuración de trabajo en grupo familiar.</p> <p>DAJ: Investigar perfiles de trabajadores, para conocer los perfiles delincuenciales. Establecer dictámenes.</p> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Entre las habilidades profesionales que se pueden desarrollar en el área familiar sobresalen la elaboración de diagnóstico y psicoterapia de familia, tratamiento de conflictos. Terapia desde la perspectiva sistémica:<br/>Individuo-familia-sociedad-cultura.</p>   |
| <p>12- ¿Es un factor influyente la edad cronológica del profesional de la psicología a la hora de buscar un trabajo?<br/>¿Por qué?</p> | <p>DAC: Exigencias del ámbito laboral<br/>DAE: Solo en casos de criterio de las empresas, no en si por el profesional<br/>DAL: Si, hay más demanda en la población joven recién graduada independientemente cual sea la demanda.<br/>DAF: Si, hay más demanda en la población joven recién graduada independientemente cual sea la demanda.<br/>DAJ: No. Aunque dan más prioridad a la gente joven.</p> |

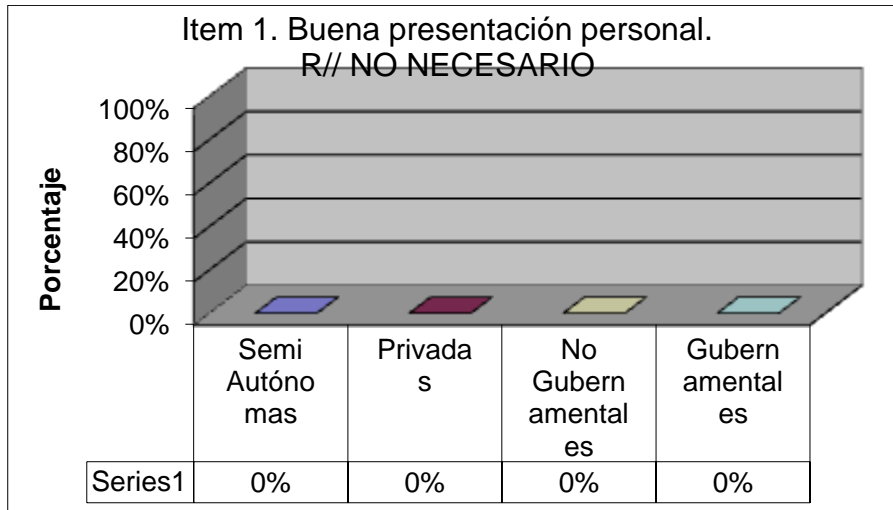
**SISTEMATIZACIÓN GLOBAL DE RESULTADOS**  
**REQUISITOS SOLICITADOS POR LOS EMPLEADORES**  
**PARA CONTRATAR A PROFESIONALES DE LA PSICOLOGÍA**



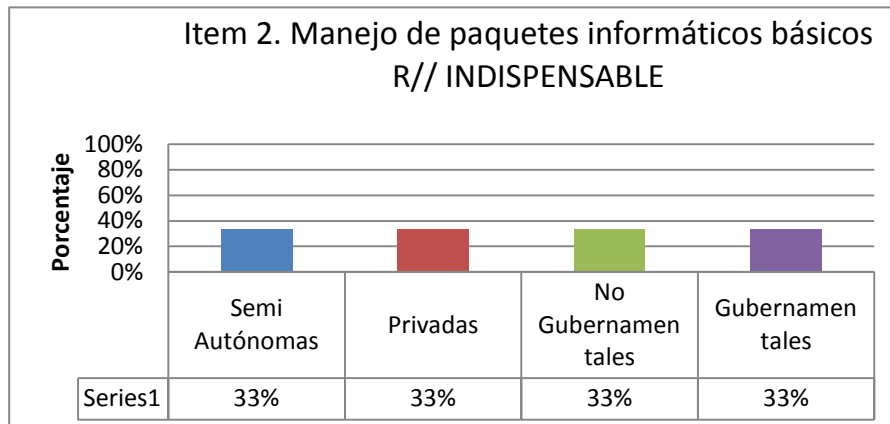
Consideran que es indispensable la buena presentación personal, como parte de los requisitos solicitados para contratar profesionales de la psicología: Las instituciones Autónomas en un 67%, las privadas en un 100%, las no gubernamentales en un 33% y las gubernamentales en un 67%.



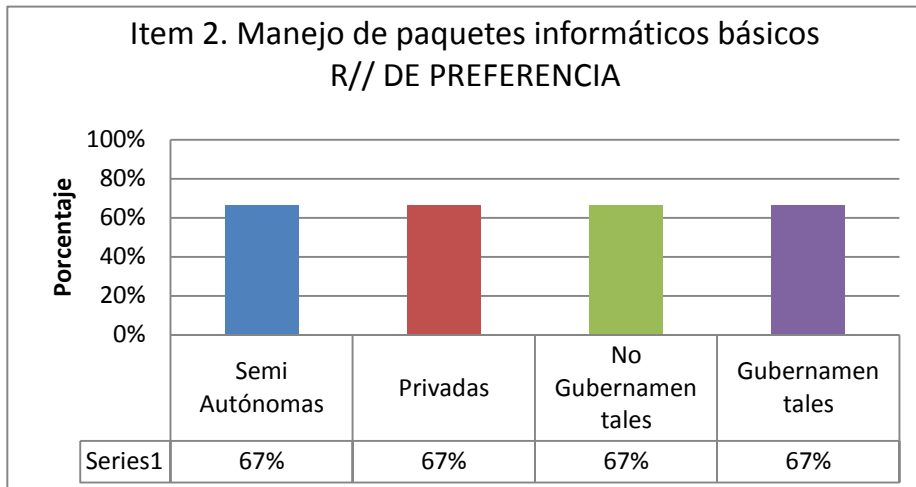
Consideran de preferencia la buena presentación personal, como parte de los requisitos solicitados para contratar profesionales de la psicología: El 33% de las instituciones Autónomas, el 0% de las instituciones privadas, el 67% de las instituciones no gubernamentales y el 33%, de las instituciones gubernamentales.



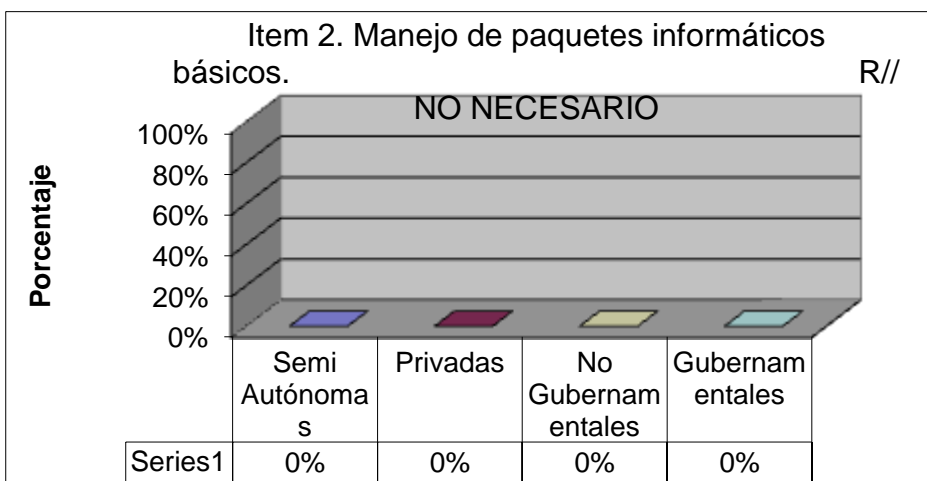
Tanto las instituciones semi autónomas, privadas, no gubernamentales, como gubernamentales; consideran no necesaria la buena presentación personal en un 0%.



El 33% de las instituciones semi autónomas, el 33% de las instituciones privadas, el 33% de las instituciones no gubernamentales y el 33% de las instituciones gubernamentales; creen que el manejo de paquetes informáticos básicos, como requisito para los profesionales de la psicología, debe ser de preferencia.

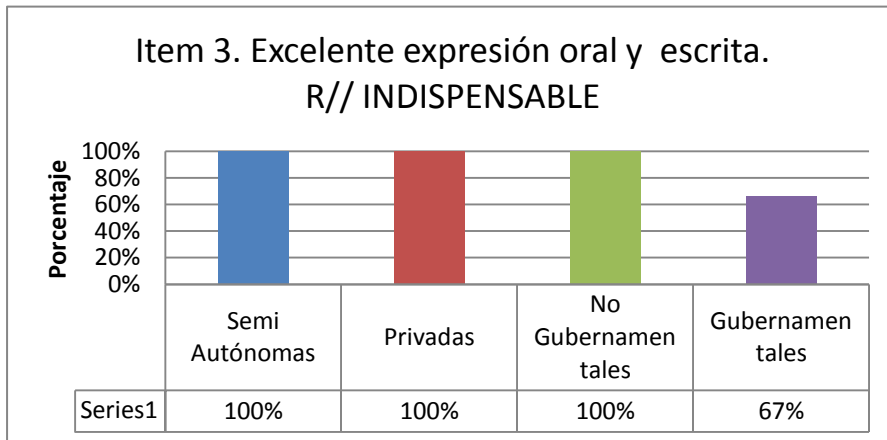


El 67% de las instituciones semi autónomas, el 67% de las instituciones privadas, el 67% de las instituciones no gubernamentales y el 67% de las instituciones gubernamentales; creen que el manejo de paquetes informáticos básicos, como requisito para los profesionales de la psicología, debe ser de preferencia.

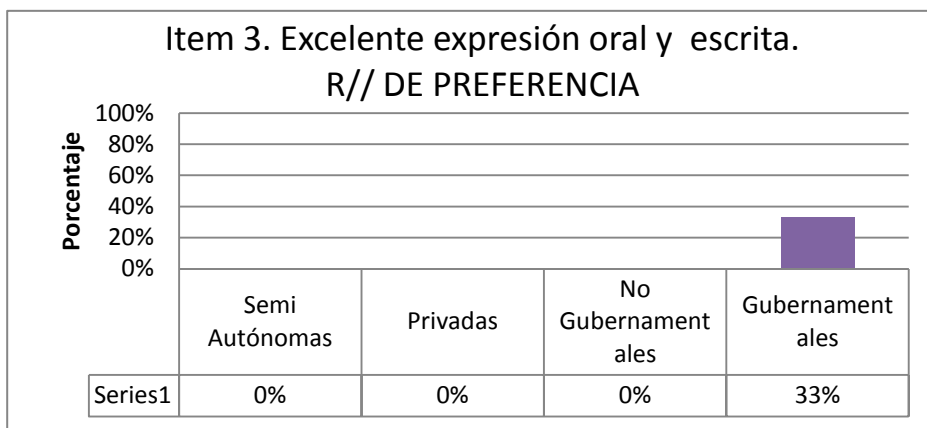


Creen que no es necesario el manejo de paquetes informáticos básicos como requisito para los profesionales de psicología, el 0% de todas las instituciones.

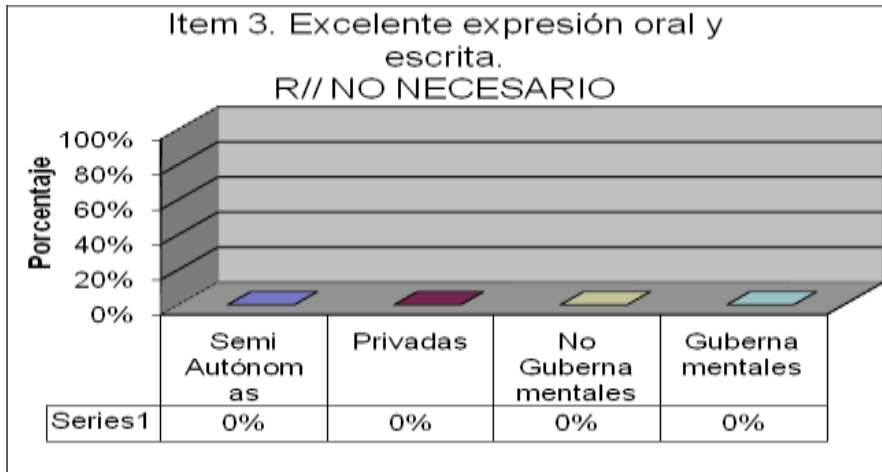




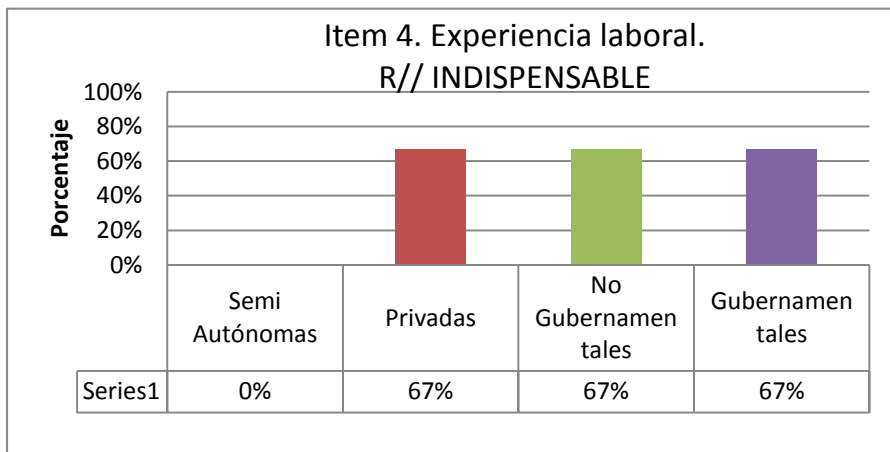
Consideran que uno de los requisitos indispensables que deben de tener los profesionales de la psicología es una excelente expresión oral y escrita. El 100% de las instituciones semi autónomas, privadas y no gubernamentales y el 67% de las instituciones gubernamentales.



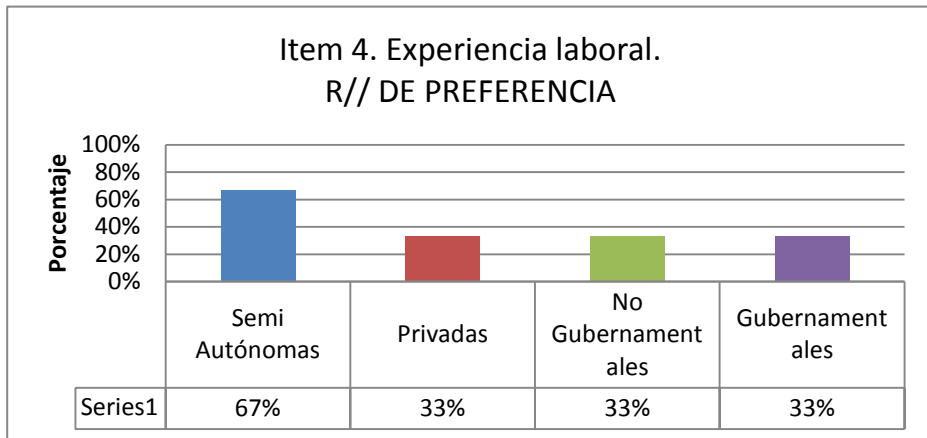
Consideran de preferencia el requisito de la excelente expresión oral y escrita. El 0% de las instituciones: semi autónomas, privadas y no gubernamentales; y el 33% de las instituciones gubernamentales.



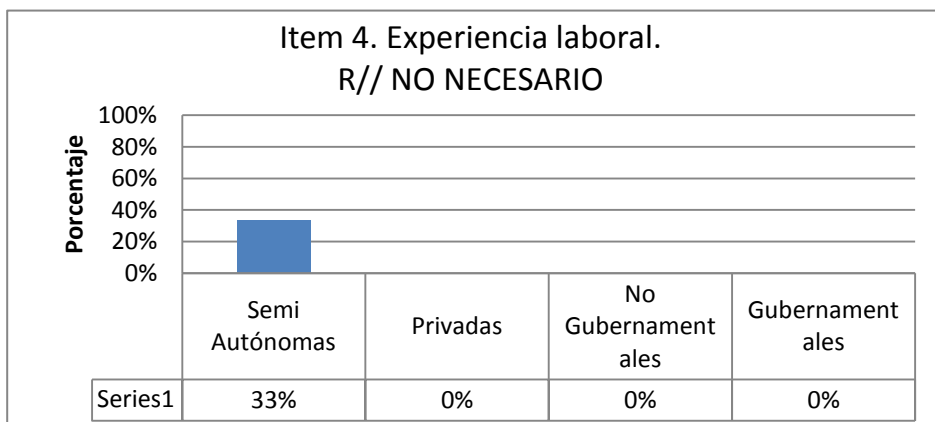
Creen que no es necesaria la excelente expresión oral y escrita como requisito para los profesionales de psicología, el 0% de todas las instituciones.



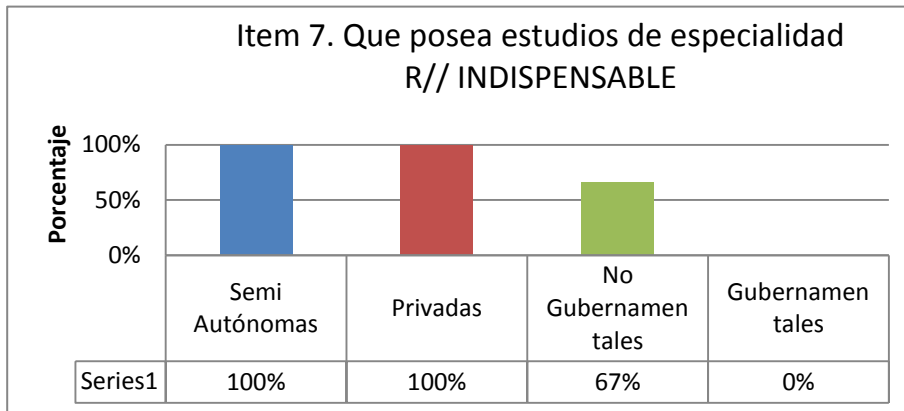
Consideran que uno de los requisitos indispensables que deben de tener los profesionales de la psicología es experiencia laboral. El 0% de las instituciones semi autónomas; y el 67% de las instituciones privadas, no gubernamentales y gubernamentales.



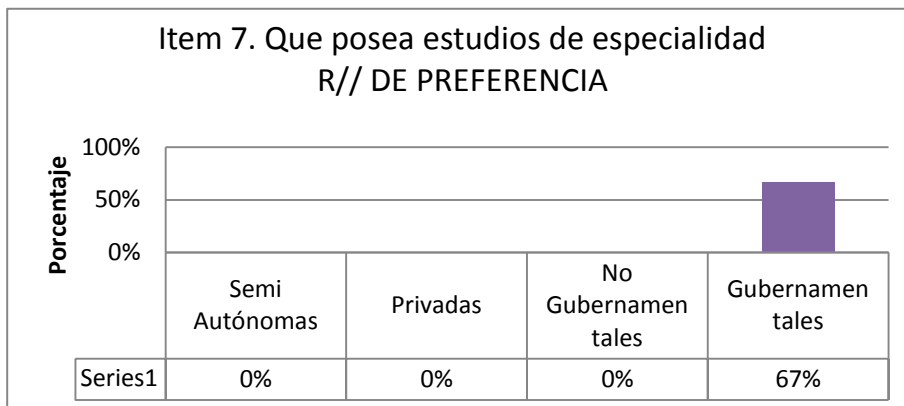
El 67% de las instituciones semi autónomas, el 33% de las instituciones privadas, el 33% de las instituciones no gubernamentales y el 33% de las instituciones gubernamentales; creen que la experiencia laboral, como requisito para los profesionales de la psicología, debe ser de preferencia.



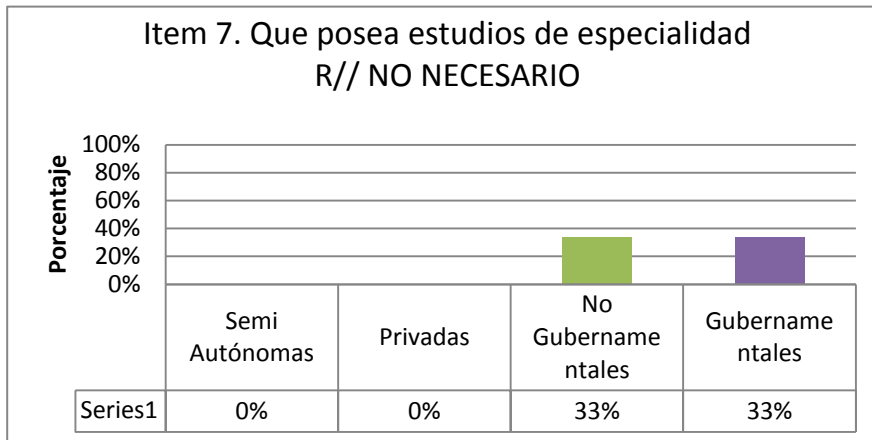
Consideran no necesaria la Experiencia laboral, como uno de los requisitos para la contratación de los profesionales de la psicología. El 33% de las instituciones semi Autónomas y el 0% de las instituciones privadas, no gubernamentales y gubernamentales.



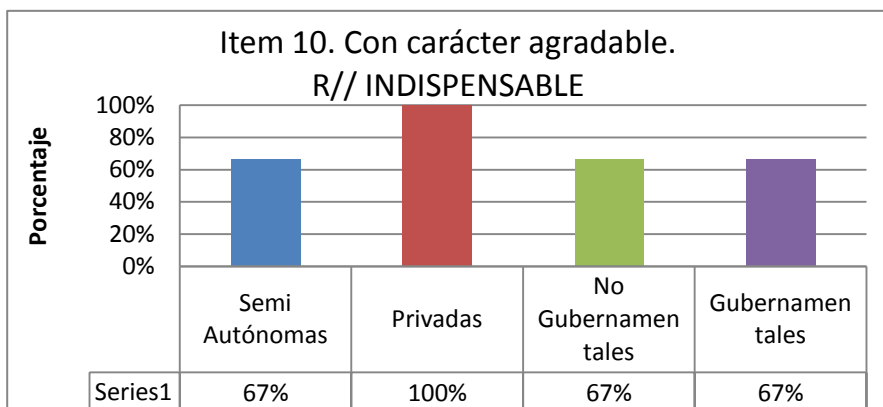
Consideran que Es indispensable que los profesionales de la psicología posean estudios de especialidad: El 100% de las instituciones semi autónomas y privadas; el 67% de las instituciones no gubernamentales y el 0% de las instituciones gubernamentales.



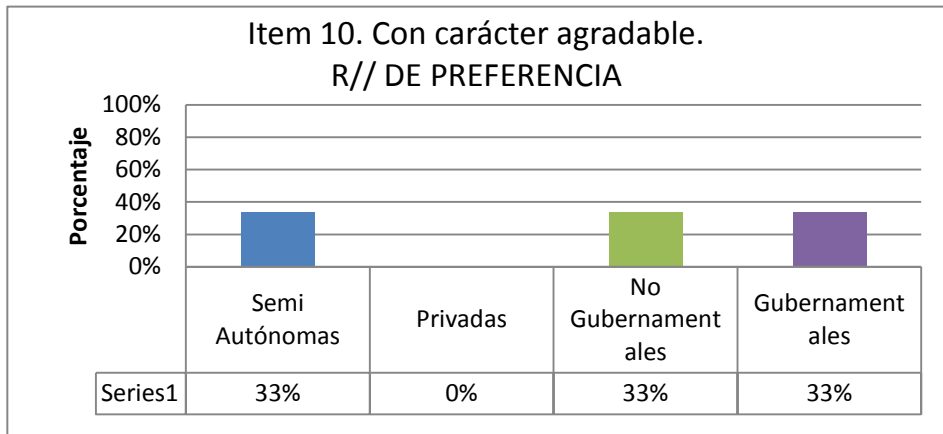
El 0% de las instituciones semi autónomas, privadas y no gubernamentales y el 67% de las instituciones gubernamentales; creen que poseer estudios de especialidad, como requisito para contratar a profesionales de la psicología, debe ser de preferencia.



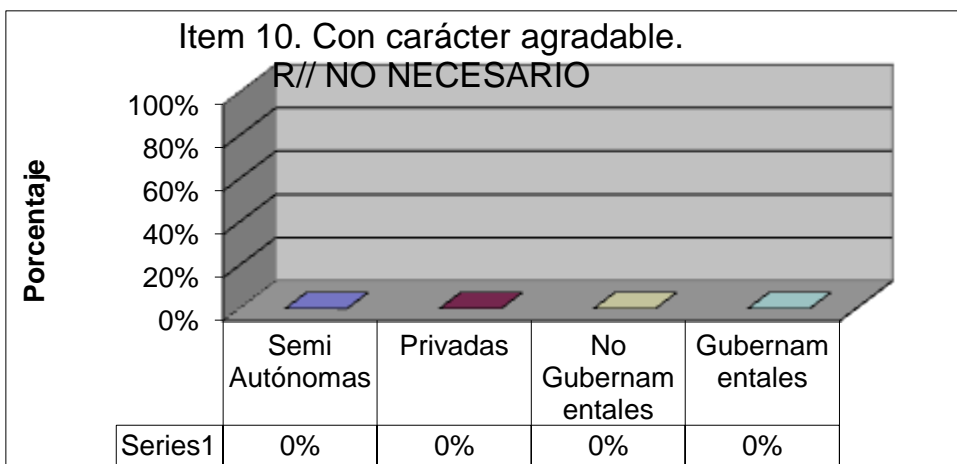
El 0% de las instituciones semi autónomas y privadas y el 33% de las instituciones no gubernamentales y gubernamentales; creen que no es necesario poseer estudios de especialidad, como requisito para contratar a profesionales de la psicología.



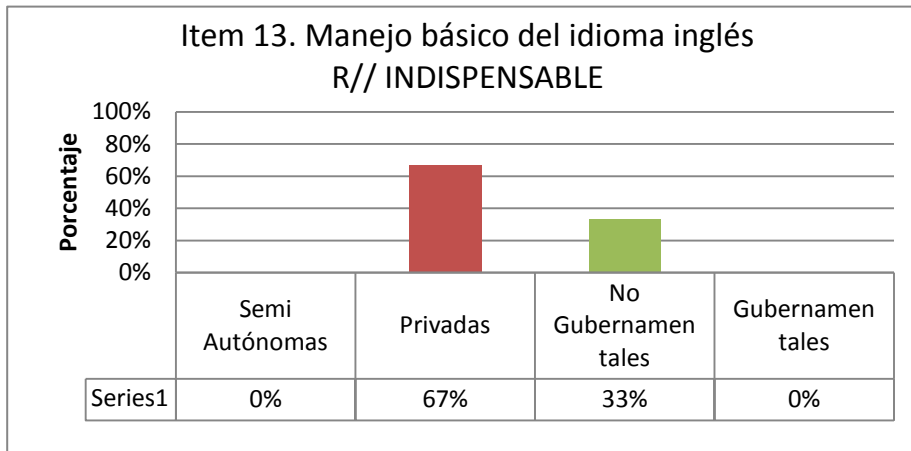
El 67% de las instituciones semi autónomas, el 100% de las instituciones privadas y el 67% de las instituciones no gubernamentales y gubernamentales, consideran indispensable contratar a profesionales de la psicología que posean un carácter agradable.



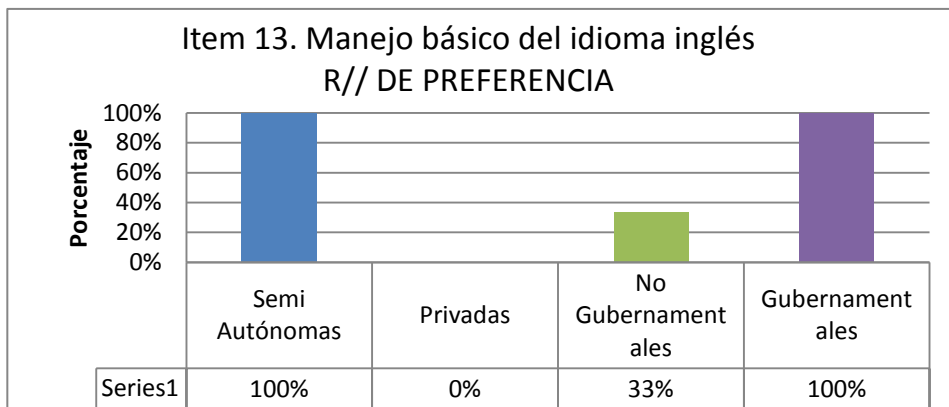
El 33% de las instituciones semi autónomas, el 0% de las instituciones privadas y el 33% de las instituciones no gubernamentales y gubernamentales; creen que poseer carácter agradable, como requisito para contratar a profesionales de la psicología, debe ser de preferencia.



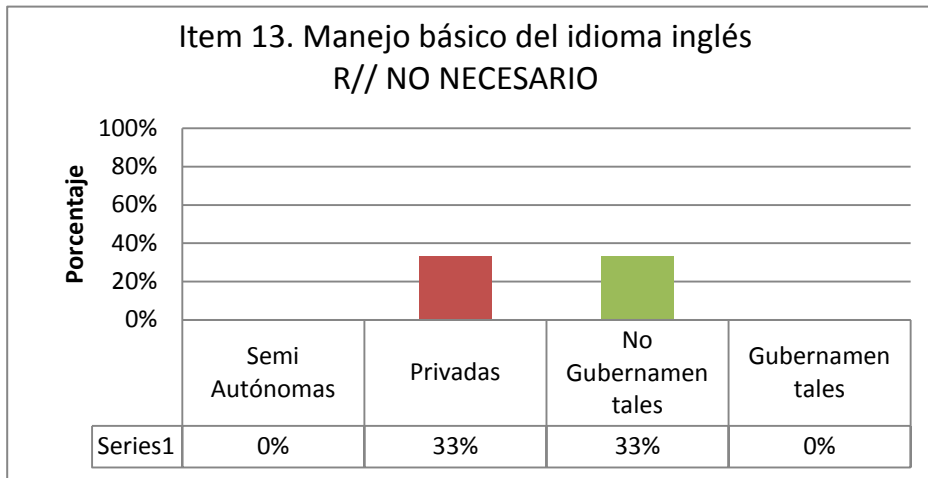
El 0% de todas las instituciones, ven como no necesario el carácter agradable, como requisito para contratar a profesionales de la psicología.



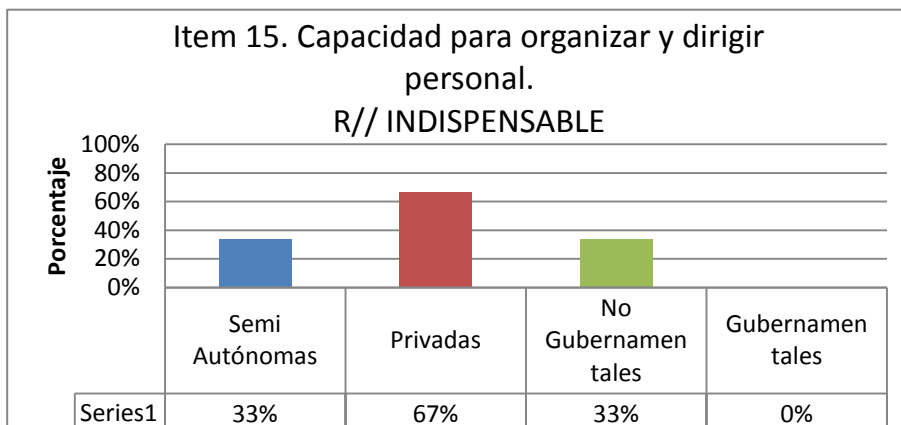
El 0% de las instituciones semi autónomas, el 67% de las instituciones privadas, el 33% de las instituciones no gubernamentales y el 0% de las instituciones gubernamentales; ven como indispensable el manejo básico del idioma inglés, como requisito para contratar a profesionales de la psicología.



El 100% de las instituciones semi autónomas, el 0% de las instituciones privadas, el 33% de las instituciones no gubernamentales y el 100% de las instituciones gubernamentales; creen que el manejo básico del idioma inglés, como requisito para contratar a profesionales de la psicología, debe ser de preferencia.

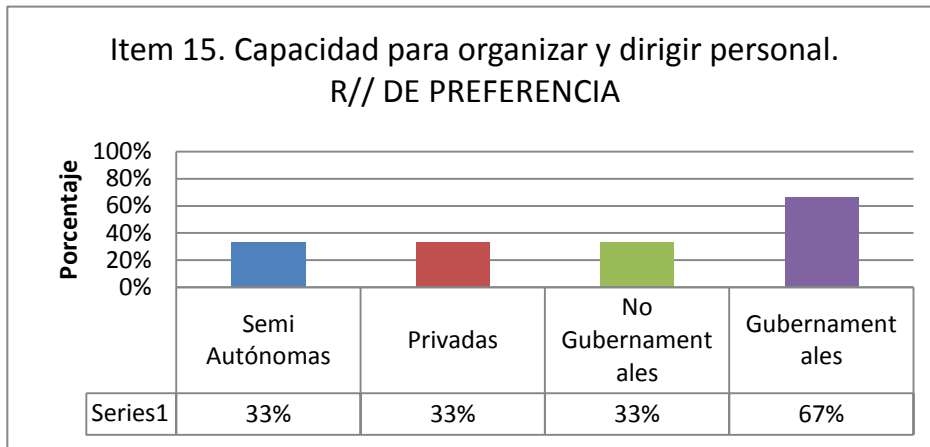


Consideran no necesario el manejo del idioma inglés, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 0% de las instituciones semi autónomas, el 33% de las instituciones privadas y no gubernamentales y el 0% de las instituciones gubernamentales.

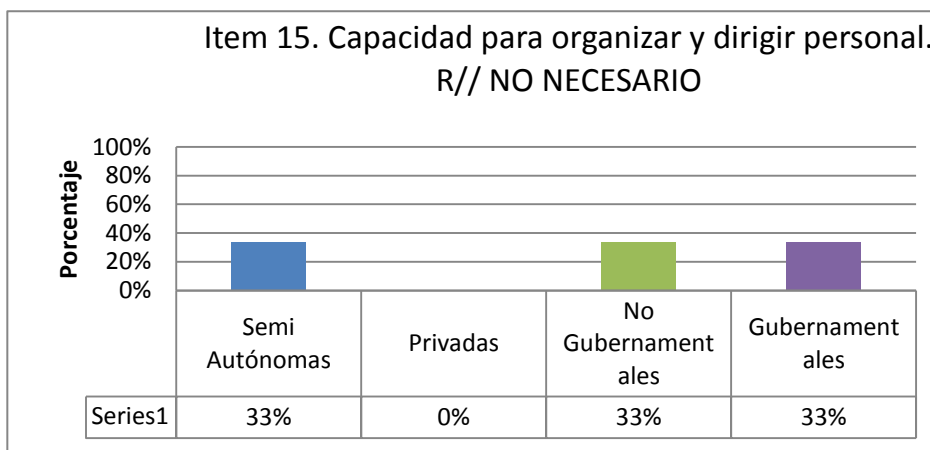


Consideran indispensable la capacidad para organizar y dirigir personal, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 33% de las instituciones semiautónomas, el 7% de las instituciones privadas, el 33% de las instituciones no gubernamentales y el 0% de las instituciones gubernamentales.

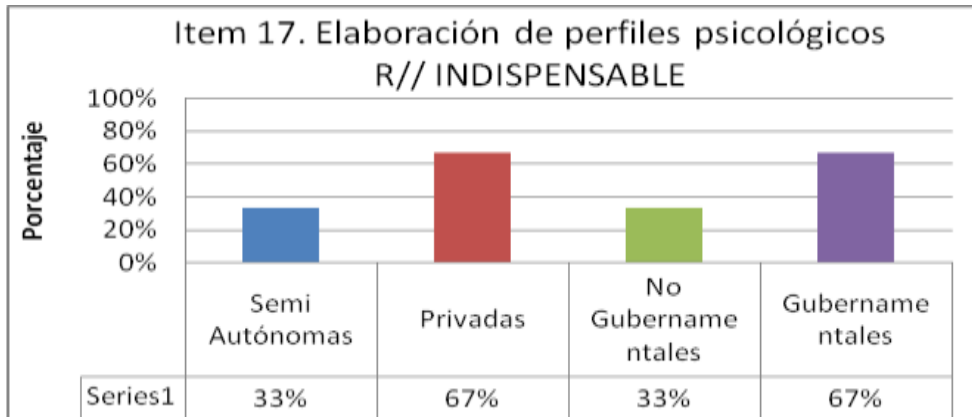




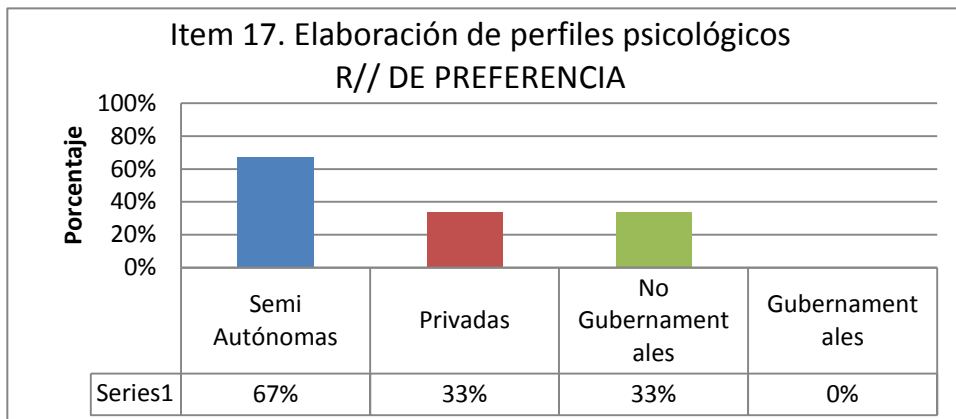
Consideran, sea de preferencia la capacidad para organizar y dirigir personal, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 33% de las instituciones semi autónomas, privadas, y no gubernamentales y el 67% de las instituciones gubernamentales.



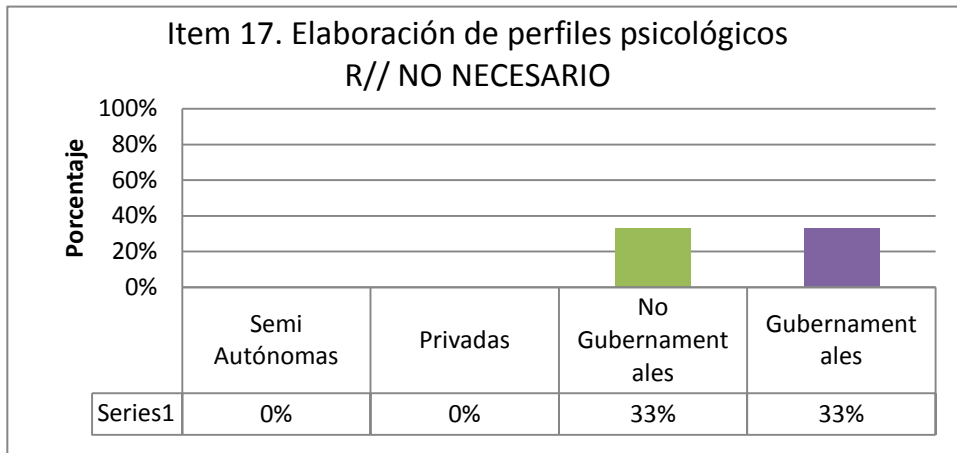
Consideran no necesaria la capacidad para organizar y dirigir personal, El 33% de las instituciones semi autónomas, el 0% de las instituciones privadas y el 33% de las instituciones no gubernamentales y gubernamentales.



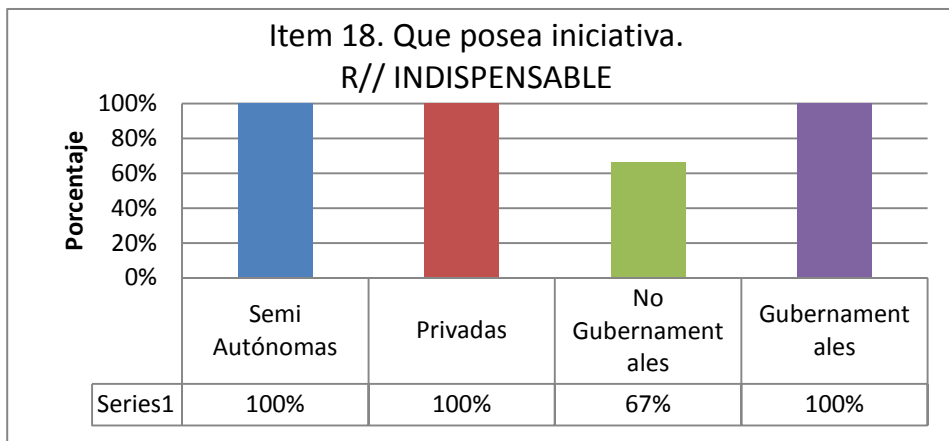
Consideran indispensable la habilidad para elaborar perfiles psicológicos, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 33% de las instituciones semiautónomas, el 67% de las instituciones privadas, el 33% de las instituciones no gubernamentales y el 67% de las instituciones gubernamentales.



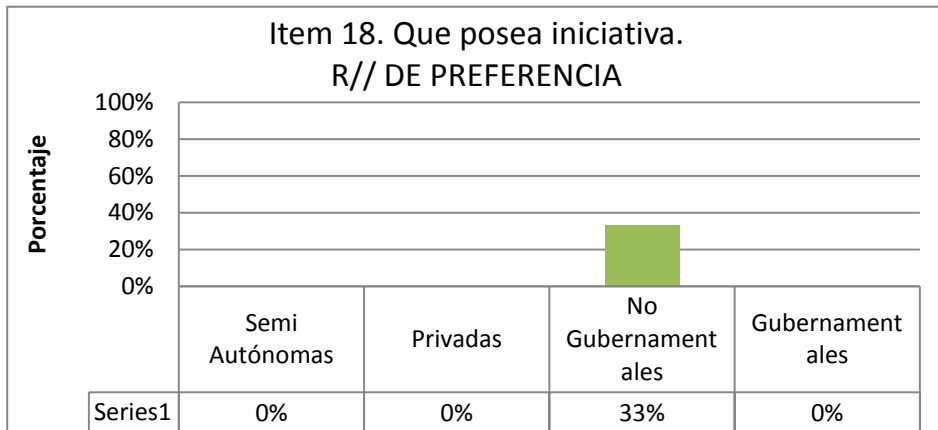
Consideran, sea de preferencia la habilidad para elaborar perfiles psicológicos como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 67% de las instituciones semi autónomas, el 33% de las instituciones privadas y no gubernamentales y el 0% de las instituciones gubernamentales.



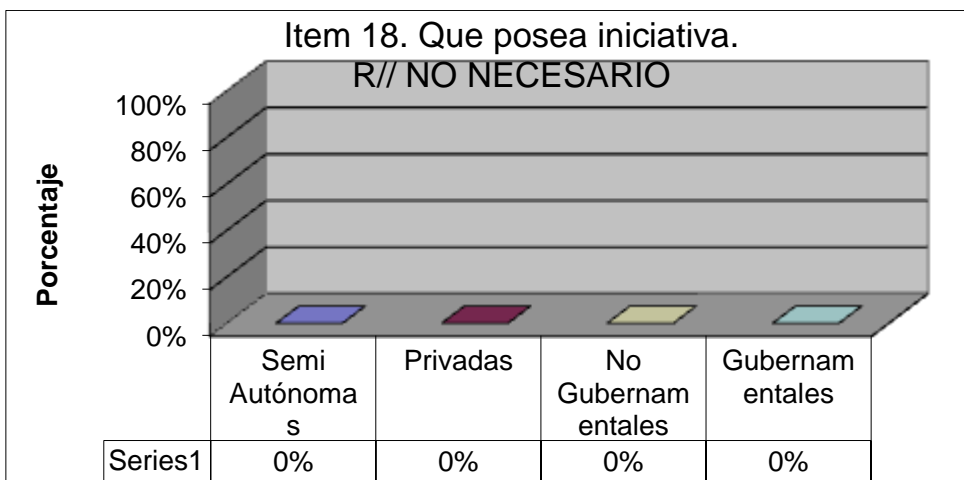
Consideran, no necesaria la habilidad para elaborar perfiles psicológicos. El 0% de las instituciones semi autónomas y privadas y el 33% de las instituciones no gubernamentales y gubernamentales.



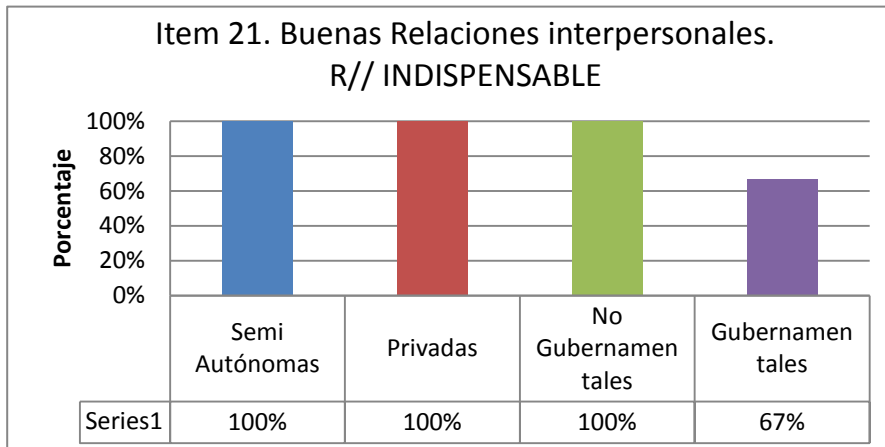
Consideran indispensable la habilidad de iniciativa como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 100% de las instituciones semi autónomas y privadas, el 67% de las instituciones no gubernamentales y el 100% de las instituciones gubernamentales.



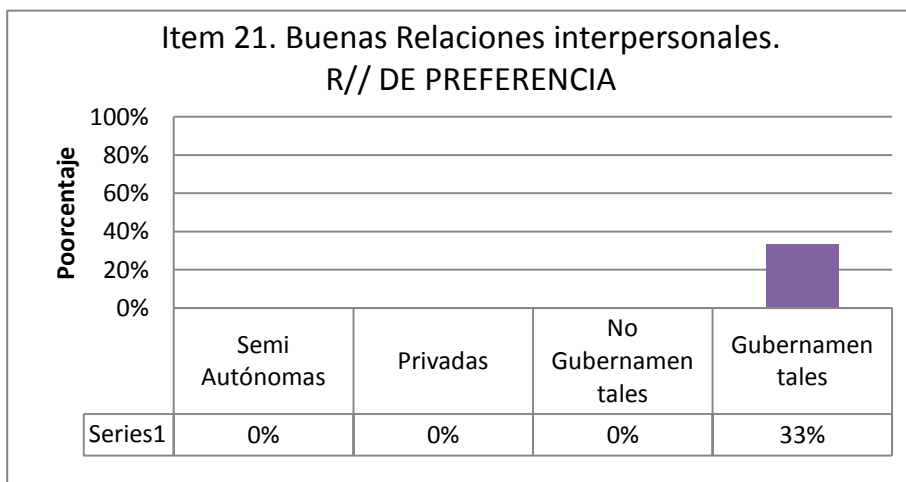
Consideran sea de preferencia la habilidad de iniciativa como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 0% de las instituciones semi autónomas y privadas, el 33% de las instituciones no gubernamentales y el 0% de las instituciones gubernamentales.



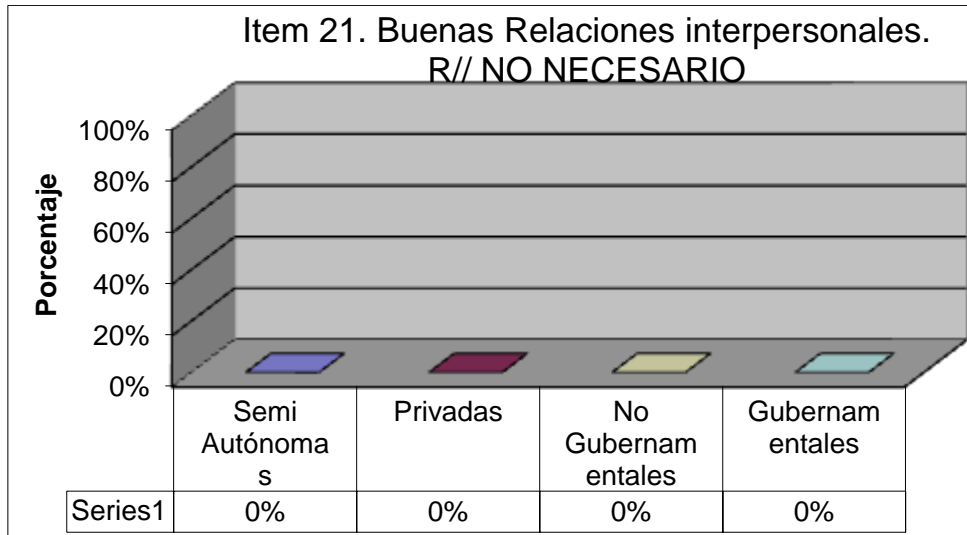
Consideran, no necesaria la habilidad de iniciativa, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 0% de todas las instituciones.



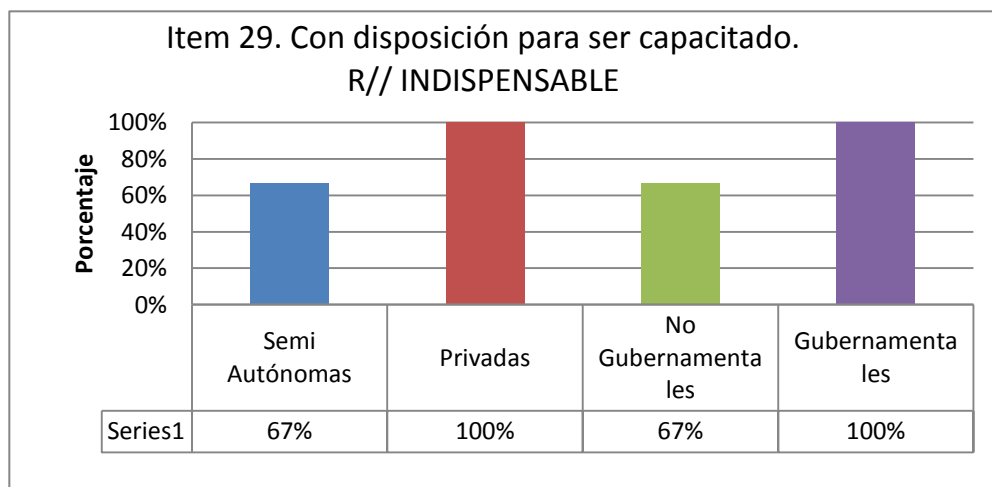
Consideran indispensable tener buenas relaciones inter personales, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 100% de las instituciones semiautónomas, privadas, y no gubernamentales y el 67% de las instituciones gubernamentales.



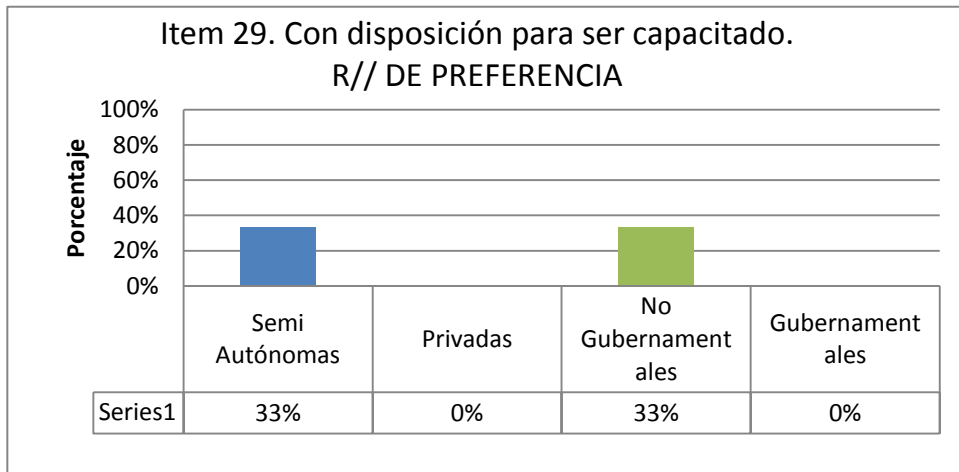
Valoran, ser de preferencia, tener buenas relaciones interpersonales, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 0% de las instituciones semi autónomas, privadas, y no gubernamentales y el 33% de las instituciones gubernamentales.



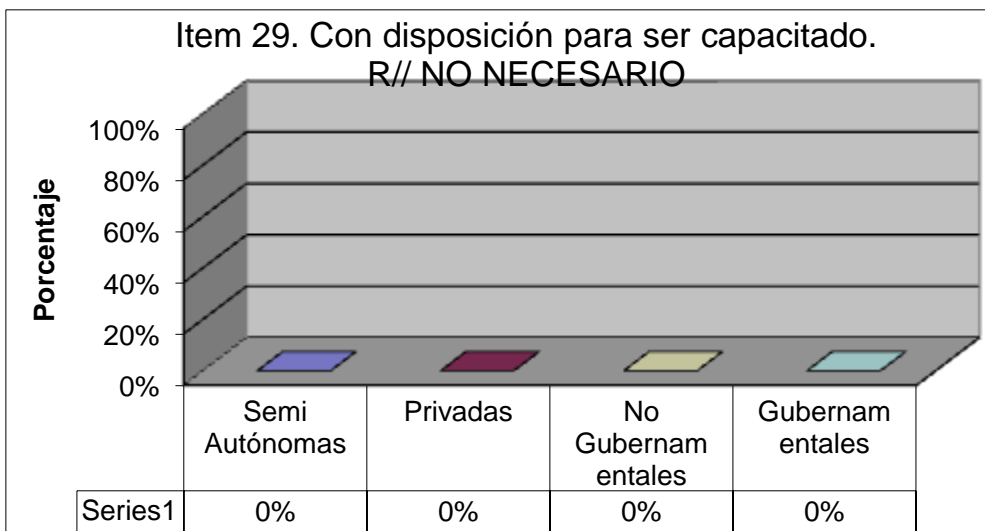
Valoran no necesario, tener buenas relaciones interpersonales, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 0% de todas las instituciones.



Valoran indispensable, la disposición para ser capacitado, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 67% de las instituciones semi autónomas, el 100% de las instituciones privadas, el 67% de las instituciones no gubernamentales y el 100% de las instituciones gubernamentales.



Valoran sea de preferencia, la disposición para ser capacitado, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 33% de las instituciones semi autónomas, el 0% de las instituciones privadas, el 33% de las instituciones no gubernamentales y el 0% de las instituciones gubernamentales.



Valoran no necesaria, la disposición de ser capacitado, como requisito para contratar a profesionales de la psicología: El 0% de todas las instituciones.

**Cuadro comparativo de inserción laboral de los profesionales de psicología en relación a su desarrollo de competencias y habilidades**

| Trabajan como psicólogos   | No trabajan  | Trabajan de otra cosa  |
|--|--|--|
| <p align="center">PROFESIONAL 2</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Alto<br>Foda: Alto  | <p align="center">PROFESIONAL 1</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Alto<br>Foda: Alto  | <p align="center">PROFESIONAL 9</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Bajo<br>Foda: Alto  |
| <p align="center">PROFESIONAL 3</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Bajo<br>Foda: Alto  | <p align="center">PROFESIONAL 4</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Bajo<br>Foda: Medio | <p align="center">PROFESIONAL 11</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Bajo<br>Foda: Alto |
| <p align="center">PROFESIONAL 6</p> Competencias: Bajo<br>Habilidades: Alto<br>Foda: Medio | <p align="center">PROFESIONAL 5</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Bajo<br>Foda: Medio |  |
| <p align="center">PROFESIONAL 12</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Alto<br>Foda: Bajo | <p align="center">PROFESIONAL 7</p> Competencias: Bajo<br>Habilidades: Alto<br>Foda: Medio |  |
| <p align="center">PROFESIONAL 15</p> Competencias: Bajo<br>Habilidades: Bajo<br>Foda: Bajo | <p align="center">PROFESIONAL 8</p> Competencias: Bajo<br>Habilidades: Alto<br>Foda: Bajo  |  |
| <p align="center">PROFESIONAL 16</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Bajo               | <p align="center">PROFESIONAL 10</p> Competencias: Alto<br>Habilidades: Alto               |  |



|  |  |  |
|--|--|--|
| Foda: Medio  | Foda: Alto   |  |
| PROFESIONAL 17<br>Competencias: Alto<br>Habilidades: Alto<br>Foda: Alto  | PROFESIONAL 13<br>Competencias: Alto<br>Habilidades: Bajo<br>Foda: Medio |  |
| PROFESIONAL 18<br>Competencias: Alto<br>Habilidades: Alto<br>Foda: Bajo  | PROFESIONAL 14<br>Competencias: Alto<br>Habilidades: Bajo<br>Foda: Medio |  |
| PROFESIONAL 19<br>Competencias: Alto<br>Habilidades: Alto<br>Foda: Medio | PROFESIONAL 20<br>Competencias: Bajo<br>Habilidades: Bajo<br>Foda: Alto  |  |

Podría decirse que el desarrollo de competencias y habilidades (medianamente buenas), es igual tanto en los que se encuentran sin trabajo, como en los que laboran como psicólogos.

**Cuadro comparativo de inserción laboral de los profesionales de psicología en relación al año en que se graduaron**

| <b>AÑO 2007</b>          |             |                       |
|--------------------------|-------------|-----------------------|
| Trabajan como psicólogos | No trabajan | Trabajan en otra cosa |
| 3<br>(50%)               | 3<br>(50%)  | -<br>-                |
| <b>AÑO 2008</b>          |             |                       |
| Trabajan como psicólogos | No trabajan | Trabajan en otra cosa |
| 2<br>(50%)               | 1<br>(25%)  | 1<br>(25%)            |
| <b>AÑO 2009</b>          |             |                       |
| Trabajan como psicólogos | No trabajan | Trabajan en otra cosa |
| 4<br>(40%)               | 5<br>(50%)  | 1<br>(10%)            |

Según la representación de este cuadro puede verse que no ha sido significativo el año en que se graduaron los profesionales de la psicología para su inserción laboral profesional; pues, es relativamente equitativo el porcentaje de profesionales de las tres promociones de graduados que se encuentran laborando en la profesión en que se especializaron; como también de igual forma los que aun no han podido insertarse al campo laboral.

**Cuadro comparativo de inserción laboral de los profesionales de psicología en relación a su edad cronológica**

| Trabajan como psicólogos | No trabajan   | Trabajan en otra cosa |
|--------------------------|---------------|-----------------------|
| Edad: 23 años            | Edad: 25 años | Edad: 36 años         |
| Edad: 25 años            | Edad: 25 años | Edad: 45 años         |
| Edad: 26 años            | Edad: 27 años |                       |
| Edad: 28 años            | Edad: 28 años |                       |
| Edad: 31 años            | Edad: 28 años |                       |
| Edad: 32 años            | Edad: 29 años |                       |
| Edad: 35 años            | Edad: 29 años |                       |
| Edad: 45 años            | Edad: 31 años |                       |
| Edad: 48 años            | Edad: 34 años |                       |

Los datos arrojados nos indican que el mayor porcentaje de los profesionales que se encuentran insertados en el campo laboral y profesional, son los de mayores edades cronológicas; es decir, de los 31 a los 48 años, y de los 30 años hacia abajo en su minoría laboran como psicólogos y en su mayoría no poseen ningún trabajo.

**Cuadro comparativo de inserción laboral profesional de los profesionales de psicología en relación a las distintas instituciones que les contratan.**

| Instituciones      | # de profesionales Insertados |
|--------------------|-------------------------------|
| Semi a- autónomas  | 2                             |
| Privadas           | 1                             |
| No gubernamentales | 5                             |
| Gubernamentales    | 1                             |

Se puede observar que la institución que mayor demanda tiene para la contratación de profesionales de la psicología es la institución No Gubernamental u ONG.

**Cuadro comparativo de inserción laboral profesional de los profesionales de psicología en relación al área de orientación psicológica que tiene mayor demanda dentro de las instituciones.**

| Áreas    | # de profesionales laborando en el área |
|----------|---|
| Clínica  | 3                                       |
| Escolar  | 1                                       |
| Laboral  | 1                                       |
| Familiar | 4                                       |
| Jurídica | 0                                       |

Las áreas de orientación psicológica que tienen mayor demanda dentro de las instituciones son la familiar y la clínica.

**CONCLUSIONES**

**Y**

**RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

Después de haber realizado las investigaciones concernientes al tema y en base a los resultados obtenidos, consideramos que este tipo de investigaciones es de gran ayuda e importancia para la población estudiantil universitaria, que actualmente está preparándose para graduarse y salir a integrar la vida productiva del país.

Al analizar los resultados obtenidos podemos afirmar que el año de graduación de los profesionales en psicología no es significativo para la inserción al campo laboral profesional, puesto que de la muestra seleccionada el porcentaje obtenido de aquellos que están insertos en el ámbito laboral profesional de cada año es equitativo.

Del total de la muestra (20 profesionales en psicología), solamente 9 están contratados como psicólogos, 1 está contratado como educador en salud y el otro como maestro (no de psicología) y los restantes 9 aún se encuentran en busca de trabajo; pero no todas las deficiencias son debido a factores académicos, sino también, a las características propias de cada individuo, así como al desarrollo de habilidades innatas o adquiridas para desenvolverse en sus actividades diarias; dentro de las más importantes para hacer amistades o contactos claves y así facilitar la inserción laboral pueden mencionarse las habilidades sociales y las relaciones interpersonales. El tipo de actitud, activa o pasiva, tomada al momento de buscar insertarse a la vida productiva influye mucho en la obtención de ese objetivo. Otro aspecto que favorece al profesional recién graduado, es que realice los trámites respectivos ante la junta de vigilancia de la profesión de psicología y que en la medida de sus posibilidades continúe realizando estudios de postgrado, ya que esto en la actualidad se ha vuelto necesario.

La edad cronológica en alguna medida si influye en la inserción al campo laboral profesional, pues a mayor edad los profesionales poseen más contactos o personas influyentes dentro de las instituciones que les ayudan a insertarse al campo laboral profesional; ya que de los 9 psicólogos que están inmersos en el campo laboral profesional dentro de las instituciones, 5 poseen edades entre los 31 y los 48 años. Estos ya estaban laborando en la institución que posteriormente los contrató como psicólogos; y de los otros 9 que no se encuentran trabajando, 7 son de edades más jóvenes (de 25 a 29 años). Como también los que trabajan en otras disciplinas son de edades mayores (36 y 45 años). Cabe mencionar también que el tipo de institución donde se percibe mayor demanda para el profesional de la psicología está en las instituciones no gubernamentales.

En nuestra facultad el numero de áreas de orientación que se ofrecen para la carrera de licenciatura en psicología a la hora de realizar las practicas psicológicas profesionales son cinco: clínica, escolar, laboral, familiar y jurídica; siendo el título académico a obtener de psicólogo general, pero cabe enterarse sobre cuál de las áreas tiene mayor demanda por las instituciones que emplean al profesional de la psicología, para responder a esta inquietud y en relación a los datos obtenidos, podemos afirmar que el área de orientación psicológica que mas demanda tiene es el área familiar, seguida estrechamente por el área clínica.

Los campos de acción del psicólogo formado en la Universidad de El Salvador son extensos, no obstante las demandas de las instituciones limitan en gran medida este actuar; pues de acuerdo a esta investigación las áreas de acción que tienen más demanda para los profesionales de la licenciatura en psicología en nuestro medio son la atención psicológica a la problemática de

desintegración familiar, violencia intrafamiliar e intervención y tratamiento a trastornos psicosomáticos y de personalidad.

Aunque las diferencias no son tan marcadas, las áreas de orientación psicológica en donde presentan mayor dominancia los profesionales de la psicología son la escolar y la familiar; esto en alguna medida, influye al momento de insertarse al campo laboral profesional; pues, una de las áreas de mayor dominancia es la familiar y es ésta en la que se encuentran laborando más profesionales de la psicología.

Del total de la muestra de profesionales graduados en licenciatura en psicología en los años comprendidos del 2007 al 2009, el 70 por ciento expresó verbalmente que no se sentían lo suficientemente preparados académicamente para ingresar al mundo laboral y que por el contrario experimentaron muchos vacíos cognoscitivos al momento de estar frente al perfil exigido por algunas instituciones empleadoras. El 45 % de la población investigada se encuentra laborando en la profesión que se especializó, otro 45 % no se encuentra laborando y el 10% labora en otras disciplinas que no son su profesión.

De lo anterior podemos inferir que la formación académica aunque no ha sido determinante, si influye en la inserción al campo laboral profesional; pues si bien son importantes la amistades influyentes, también lo son las competencias adquiridas por los profesionales, las cuales solicitan los empleadores como indispensables o de preferencia a la hora de contratar a profesionales de psicología por lo que se advierte la necesidad de reforzar el área de las habilidades personales y las competencias profesionales de los psicólogos en formación; ya que esto aumentará las posibilidades de su inserción al campo laboral profesional.



Del grupo de docentes asesores de las prácticas psicológicas, 3 de 5 opinan que se debe hacer una revisión y actualización a la currícula de estudio actual, así como también lo concluye la presente investigación.

Finalmente el grupo de investigadores sugiere el perfil que debería tener el profesional de la psicología.

## RECOMENDACIONES

### AL GOBIERNO DE LA REPUBLICA

1. Que considere darle atención a la salud mental de la población en los diferentes centros de asistencia en salud; que en su gran mayoría está afectada emocionalmente por los acontecimientos diarios de violencia y agresión ciudadana que se vive.
2. Que por ser nuestro país muy vulnerable a padecer de desastres naturales frecuentes, cree programas de asistencia social y psicológica a los niños y jóvenes que han sido víctimas de algún desastre que les obligó a desplazarse de sus hogares y lugares de origen.
3. Que el Ministerio de Educación, de mayor cobertura a los niños y jóvenes, con atención psicológica, por las diferentes situaciones que están viviendo en la sociedad, sus hogares, calles y en los mismos centros escolares, que afectan el rendimiento escolar e incrementan la deserción estudiantil, aumentando el analfabetismo nacional.

## A LAS INSTITUCIONES EMPLEADORAS

1. Que brinden la oportunidad de que graduados sin experiencia laboral en su ramo, puedan demostrar su capacidad profesional en el desempeño de las labores asignadas.
2. Que el proceso de reclutamiento de personal, sea transparente, a fin de evitar el ingreso por compadrazgo, y en su lugar sea por capacidad profesional.
3. Que abran las puertas de las empresas para permitir el ingreso de jóvenes universitarios que lleguen a realizar sus horas sociales, prácticas o pasantilla, con el fin de apoyarse mutuamente y aumentar las posibilidades de contrataciones.

## A LA UNIVERSIDAD

1. Que se revisen las currículas de la carrera de psicología, porque se pudo detectar que ya no cumple con el pensum adecuado y actualizado, que debe poseer para estar al nivel exigido en el mundo laboral actual.
2. Se propone que sean incorporadas al nuevo pensum las asignaturas de informática e inglés que fueron eliminadas anteriormente y que actualmente constituyen un vacío muy notorio en los actuales profesionales.

3. Que la Universidad pueda crear un convenio con las instituciones gubernamentales, a fin de orientar la preparación académica de los estudiantes, acorde a las necesidades que las instituciones presentan, y de esta forma poder aumentar el índice de empleo.
4. Que se puedan incrementar otras áreas de prácticas psicológicas que han estado descuidadas, como la Comunitaria.
5. Que se establezca como requisito para graduarse, la ejecución de la pasantilla, lo que fomenta la práctica y la inserción laboral.

#### A LOS DOCENTES

1. Que continúen con la labor de seguir preparando a las futuras generaciones de profesionales, con mucha dedicación y esmero, para ver reflejado en cada uno de los graduados la huella que como docentes dejaron.
2. Que continúen actualizándose en sus conocimientos, a fin de transmitir a los estudiantes bases sólidas e información de punta, para favorecer a los nuevos profesionales y por ende a la sociedad Salvadoreña.
3. Que al momento de transmitir sus conocimientos, lo hagan despojándose de todo egoísmo, logrando que el saber continúe su marcha hacia las nuevas generaciones de profesionales.

## A LOS PROFESIONALES

1. Que después de graduarse, continúen con su proceso de adquisición de conocimientos actualizados, por medio de libros y material científico, así como estudios de diplomados y maestrías.
2. Tomar cursos o paquetes del idioma inglés e informática, los cuales cada día son más solicitados por las instituciones empleadoras.
3. Que sean optimistas y perseverantes a la hora de buscar empleo, que echen mano de sus capacidades académicas, como de sus habilidades personales.

## A LOS ESTUDIANTES

1. Que se caractericen por ser estudiantes que investiguen, busquen y descubran nuevos conocimientos, teorías, autores y se mantengan a la vanguardia de los descubrimientos relacionados a la psicología.
2. Que tengan el deseo y se esfuercen por incrementar las habilidades individuales, las que les favorecen al momento de la inserción laboral.
3. Que sobresalgan como estudiantes; que con su esfuerzo y empeño en sus estudios, puedan exigirle a los docentes que investiguen y se preparen cada día, para llegar a impartirles nuevos conocimientos que les sirvan para formarse como profesionales capaces de insertarse a los exigentes ámbitos laborales.

**PROPUESTA  
DE  
PERFIL  
PROFESIONAL  
DE LA  
LICENCIATURA  
EN PSICOLOGÍA**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES FILOSOFÍA Y LETRAS**



**Universidad de El Salvador**  
*Hacia la libertad por la cultura*

**“PROPUESTA DE PERFIL PROFESIONAL DE LA LICENCIATURA EN  
PSICOLOGÍA”**

**Santa Ana, Agosto de 2010**

## GENERALIDADES

Nombre: Licenciatura en Psicología

Requisitos de ingreso: Bachiller general

Título que otorga: Licenciado en Psicología

Duración en años y ciclos: 5 años, 10 ciclos

Número de asignaturas: 34

Total de unidades valorativas: 160 U.V

Sede donde se imparte: Departamento de Psicología,  
Facultad de Ciencias y Humanidades, Universidad de El Salvador.

## OBJETIVOS

### General

- Formar profesionales en Psicología capaces de brindar herramientas para resolver problemas de carácter individual y grupal a fin de propiciar una convivencia grupal armónica, como brindar apoyo psicológico en cualquiera de los niveles de atención.

### Específicos

- Brindar herramientas para la resolución de conflictos psicosociales.
- Propiciar en los Psicólogos en formación el buen uso de herramientas y enfoques investigativos para profundizar en las causas psicosociales de los problemas.
- Fomentar las propiedades constitutivas de la Personalidad que ayuden al desempeño profesional.
- Describir, diagnosticar, explicar, predecir y controlar la conducta individual y grupal.
- Brindar herramientas para identificar y explicar los fenómenos psíquicos en las diferentes etapas del desarrollo personal y socio histórico.
- Poder diseñar alternativas de prevención y vida saludable.



## DESCRIPCIÓN DE LA PROFESIÓN

El desempeño profesional de la ciencia Psicológica lleva inmerso, entre otras cosas, un gran compromiso ético y socio histórico con la población vulnerable de todas las naciones que están enfrentando la crisis de la política globalizante y proteccionista que vorazmente han influenciado a toda la humanidad; especialmente al sur del globo creando un clima de irrespeto y zozobra en los habitantes de esta parte del mundo. Nuestro país, por supuesto, no queda exento de este contexto geopolítico pues a dieciocho años de la firma de los acuerdos de paz, en Chapultepec México, las políticas exteriores de los mal llamados países del primer mundo han continuado su proceso neocolonial e invasor, por citar algunos ejemplos están: el Área de Libre Comercio de las América (ALCA), sistemas de integraciones regionales, en nuestro caso, SICA; en este sentido podríamos esperar y seguir observando el incremento de la pobreza, miseria, explotación patrimonial, o sea, más de lo mismo pero generalizado a la población. En este sentido la Psicología como tal y en especial la Universidad de El Salvador, quien es formadora de profesionales en esta área de la Salud, está y debe seguir muy comprometida con el trabajo de los profesionales que forma en su seno y no pertenecer al binomio oferta-demanda que los mercados impulsan viendo al profesional como un objeto mas de producción restringiendo su desarrollo individual y colectivo, tampoco pretender caer en el error de licenciar a todo aquel que pasa por las aulas de esta Alma Mater, sino cada vez ser más exigentes en todas las áreas de formación profesional, no obstante estas exigencias tienen que acompañarse con el esfuerzo de la planta docente. Para este caso la Universidad de El Salvador busca “formar un PSICÓLOGO GENERAL, con énfasis en la investigación científica y el ejercicio de una práctica psicológica dirigida a

conocer y facilitar la resolución de situaciones problemáticas y alteraciones psicológicas en cualquier campo de la sociedad: la familia y la comunidad, en el ámbito de la escuela, la organización, en el área jurídica, forense, etc.”

## ORGANIZACIÓN DEL PÉNSUM

La estructura del pensum estará configurada sobre la base de tres ejes transversales que atraviesan todo el proceso de formación: el eje de la teoría o de la explicación de los fenómenos, el eje de la realidad y el eje de la práctica.

### EJE DE LA TEORÍA

Para transformar las situaciones problemáticas y las alteraciones psíquicas y de conducta, la ciencia psicológica se vale de la teoría, metodología, métodos y técnicas diagnósticas y terapéuticas. Los conceptos, categorías y procedimientos que explican los fenómenos y procesos psicológicos normales y alterados son instrumentos vitales para penetrar y profundizar en la esencia de los mismos, descubrir las interrelaciones principales y los efectos que su dinámica interna desencadenan.

Este eje de la teoría será dosificado en mayor magnitud en los primeros años de la carrera; pero seguirá manteniéndose durante todo el transcurso de la formación, habiendo mayor esmero en profundizar y obtener mejor calidad en la explicación de los problemas estudiados en los últimos años de la carrera, hasta culminar con el trabajo de graduación.

## EJE DE LA REALIDAD

La realidad es una categoría amplia que abarca a la realidad natural y social; en ésta última se contienen todos los fenómenos, objetos, hechos y relaciones que generan y establecen los hombres y mujeres entre sí. La realidad social es determinante para el desarrollo y existencia de las personas; por ello, el contenido y la forma de la actividad y las relaciones humanas, así como su transformación solo puede interpretarse de acuerdo a los marcos sociales en que se mueven aquellas. Así mismo la desorganización y alteraciones de la personalidad como fenómeno social, no se pueden interpretar fuera de las condiciones en que se mueven los individuos. Parte de la estructura individual de la personalidad la conforman los fenómenos y estados psíquicos estables y alterados y otros componentes como el carácter, las actitudes, las convicciones, etc.

Entonces, la importancia de conocer y practicar los conceptos, métodos y técnicas psicológicas a la luz de la realidad social en que se mueven los individuos y grupos a los cuales se les brinda atención profesional, debe de ser un principio rector para formar psicólogos@s.

La carrera de Psicología desde los primeros años promoverá y metodologizará en cada asignatura y nivel de manera progresiva el contacto directo de los estudiantes con la realidad de las personas y grupos prioritarios del servicio psicológico.

## EJE DE LA PRÁCTICA

La práctica social es el eje generatriz del conocimiento y de la construcción de la realidad social, es el punto de partida para el desarrollo del conocimiento

científico, la teoría, el diseño de instrumentos y métodos de comprobación de los fenómenos y problemas que al género humano se le presentan.- Consecuentemente el conocimiento psicológico sólo puede asimilarse, apropiarse y comprobarse, mediante la ejercitación constante de los conceptos, métodos y técnicas, que le son propias. La metodología de la investigación científica de los fenómenos psíquicos y de la personalidad, toma como punto de partida tanto como la práctica investigativa en el “terreno social” como los principios rectores del estudio de los mismos.

La formación académica de la carrera en psicología de la Universidad de El Salvador, tomará como punto de partida la práctica social de l@s estudiantes, que se traducirá en formas diversas de poner en contacto aquell@s con la realidad, mediante acciones de investigación y servicio social. La dosificación y profundidad de la práctica académica se establecerá en cada nivel y asignatura de la carrera.

Los anteriores ejes, que atraviesan la carrera de Psicología, se articularán y desarrollarán a través del principio metodológico de la Investigación Psicológica, el cual se procesará siguiendo la lógica de la construcción de conocimiento, resolver problemas y crear y afinar instrumentos metodológicos y técnicos de utilidad para el ejercicio de la Psicología.

La investigación psicológica será la fuente fundamental de estudio de los principales problemas psicosociales, psicológicos, psicofisiológicos, de la conducta y la actividad humanas. Los diversos estudios se apoyarán en los distintos enfoques y áreas de especialización social, clínica, escolar, organizacional, forense, etc. de la Psicología.

La metodología específica, y los métodos y técnicas propias de la Psicología, como instrumental para el desarrollo de la investigación y la práctica psicológica se utilizarán desde el primer año de estudios. El diagnóstico general y

específico de las situaciones psicosociales, el diagnóstico activo, el estudio de casos, la utilización de la observación y el experimento, especialmente el formativo, y otros métodos y técnicas como la entrevista, los tests o pruebas psicológicas diagnósticas, etc., serán utilizadas a lo largo de la carrera, de acuerdo a la naturaleza de las asignaturas y temas – problemas que se vayan abordando.

Existen temáticas y problemas de valor humano altamente significativos en la sociedad salvadoreña, los cuales son prioritarios para ser estudiados y tratados. El método de investigación de temas y problemas es una vía metodológica específica que se aplicará los niveles medios de la carrera. Su utilización preferente a partir del tercero y cuarto año, facilitará que el estudiante asuma una actitud y un comportamiento investigativo, que le permita contribuir a aliviar o superar las alteraciones y dificultades psicológicas de los individuos, grupos y organizaciones sociales.

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

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

teóricas, discusiones, controles de lectura, estudios bibliográficos, sondeos y diagnósticos situacionales de fenómenos psicosociales, psicológicos, mesas redondas, investigaciones experimentales, seminario – talleres, aplicaciones y ejercitaciones de métodos y técnicas diagnósticas y psicoterapéuticas, etc.; y otras técnicas que demanda el momento educativo de este nivel.

- Nivel intermedio de formación, que va del tercero al cuarto año de la carrera, pretende establecer bases sólidas científico – técnicas sobre la investigación y la práctica psicológica. Se orienta hacia el equilibrio relativo entre la fundamentación teórico – metodológica y la práctica sistematizada de los problemas y temáticas psicológicas y psicosociales prioritarias en la realidad social salvadoreña. En el tercer año de la carrera metodológicamente el enfoque porcentual será de 40% de teoría y 60% de práctica; en el cuarto año dicha relación porcentual es de 30% teórico y 70% práctica. Las asignaturas de este nivel tendrán una modalidad metodológica de TEMA – PROBLEMA, el cual será abordado de manera grupal, de acuerdo al aspecto prioritario del problema psicológico específico definido en la asignatura. El tema – problema será investigado de manera teórica y práctica, siguiendo el hilo conductor del método científico, mediante aproximaciones sucesivas, explorando, diagnosticando, conceptualizando empíricamente, haciendo investigaciones de campo, y proponiendo y ejecutando planes de tratamiento psicológico individual, grupal u organizacional. Entre los métodos y técnicas pedagógicas aplicables a este nivel y que se distinguen por su valor práctico, están: la investigación de casos, estudio y aplicación de métodos y técnicas diagnósticas y terapéuticas, experimentos de laboratorio y formativos, ensayos, talleres, panel –

forum, capacitaciones a personas que trabajan en salud mental, organizaciones sociales y empresas, orientación familiar y escolar, etc.

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

## PÉNSUM DE LA CARRERA.

La carrera de licenciatura en Psicología, para estudiantes regulares a tiempo completo, comprenderá 5 años, 10 ciclos académicos, para obtener la calidad de egresado, y un año más para realizar el trabajo de graduación.

Ambos son requisitos para obtener el grado académico de Licenciad@ en Psicología.- Los dos primeros años de la carrera, es decir 4 ciclos regulares, comprenden el Nivel Básico, los cuales estarán conformados por 20 asignaturas de 4 UV cada una, teniendo un total de 80 UV. Las horas que cubrirá cada asignatura de este nivel serán de 5 horas semanales durante 16 semanas, haciendo un total de 80 por ciclo.

El tercero y cuarto año, 4 ciclos regulares, comprenderá el Nivel Intermedio de formación, constituidas por 12 asignaturas de 5 UV cada una, haciendo un total de 60 UV. Las asignaturas de este nivel cubrirán 100 horas por ciclo, distribuidas en 6 horas semanales de clase teórica y laboratorio, durante 16 semanas; con asesoría para el desarrollo de la investigación del tema problema.

El quinto año, 2 ciclos regulares continuos, comprenderá el Nivel Superior de formación, en el que se realizarán las Prácticas Psicológicas I y II con un valor de 10 UV cada una de ellas. Los estudiantes realizarán 12 horas semanales de práctica, durante 17 semanas en centros de atención psicológica, instituciones públicas, de desarrollo humano u organización social que demanden el servicio, recibiendo la asesoría docente respectiva, haciendo un total de 204 horas por ciclo.

## **HABILIDADES QUE DEBERÍA POSEER EL PROFESIONAL DE LA PSICOLOGÍA EN FORMACIÓN**

El estudiante de la licenciatura en Psicología debe de tener básicamente las siguientes cualidades o aprender a desarrollarlas desde el inicio de su formación académica, pues se le facilitara la absorción de nuevas habilidades profesionales.

### **PERSONALIDAD**

- Sensibilidad y motivación por el desarrollo humano.
- Interés y habilidades de ayuda.
- Facilidad de comprender a la persona.
- Creatividad, iniciativa y dinamismo.
- Habilidades para el trabajo en equipo.
- Interés investigación.
- Actitud positiva ante el trabajo con personas.
- Habilidades de comunicación.
- Habilidades sociales con diferentes grupos humanos.



- Sensibilidad por el compromiso profesional.
- Tolerante a la frustración.
- Responsable a las tareas profesionales.
- Con orientación vocacional definida.

### **COGNITIVAS.**

- Curiosidad intelectual.
- Capacidad de análisis, abstracción y síntesis.
- Interés por la lectura.
- Buena comprensión de la lectura.
- Noción de la vida social local, regional y mundial.
- Hábitos de estudio.
- Buen dominio del idioma.
- Capacidad crítica y reflexiva de su entorno.
- Habilidades, técnicas y destrezas que promuevan el desempeño profesional.

### **COMPETENCIAS QUE SE PRETENDEN DESARROLLAR EN EL PROFESIONAL DE LA PSICOLOGÍA. EN EL PROCESO DE SU FORMACIÓN ACADÉMICA**

- Habilidad para realizar diagnósticos clínicos según criterios internacionales (DSM-IV, CIE-10).
- Habilidad de redacción de informes psicológicos para profesionales y no profesionales.

- Capacidad para el manejo de técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales.
  - Capacidad para Intervenciones psicológicas en situaciones de crisis y emergencias.
  - Habilidad en el manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet).
  - Orientación psicológica a padres.
  - Realización de psicoterapia breve y/o focalizada.
  - Redacción de artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos.
  - Intervenciones psicológicas en niños.
  - Trabajo en equipos interdisciplinarios.
- 
- Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométrías.
  - Conocimiento de teorías o enfoques de la personalidad contemporánea (Millon, Big Five, etc.)
  - Tratamiento de pacientes con trastornos de personalidad.
  - Vocación de servicio a la comunidad.
  - Deseo de superación personal.
  - Respeto hacia la vida.
  - Flexibilidad para incorporarse a procesos educativos no tradicionales.
  - Habilidad en el uso de estrategias cognitivas para el aprendizaje y/o una alta disposición para desarrollarlas.
  - Poseer un genuino interés por el conocimiento del ser humano, por comprender su comportamiento, motivaciones y trastornos.
  - Sensibilidad y empatía.
  - Seguro de sí mismo.

- Persistente, idealista, dependiente y amable.
- Con carácter agradable.
- Discreto.
- Leal.
- Honesto.
- Objetivo.
- Interés en la investigación.
- Interés en la lectura.
- Sistemático, ordenado y observador.
- Integridad hacia la ciencia, la enseñanza y la práctica psicológica.
- Que innove y realice propuestas a esta disciplina (psicología).
- Capacidad de análisis, síntesis, inducción y deducción.
- Responsable y con sentido ético.
- Suficiente equilibrio emocional.
- Disponibilidad para tener acompañamiento terapéutico.
- Capacidad de comunicarse formal e informalmente.
- Capacidad de análisis de necesidades formativas.
- Desarrollo de programas de motivación.
- Capacidad de moldear la conducta organizativa.
- Capacidad de análisis de la cultura organizativa.
- Habilidades de resolución de problemáticas individuales con incidencia laboral.
- Conocimiento de las dinámicas de Grupo.
- Capacidad de desarrollo de Programas Preventivos y estudios para la prevención de accidentes laborales.

- Habilidad de aplicación de metodología de estudio, investigación e intervención de la psicología en el mercado de consumidores y control de las variables del mercado y la satisfacción de compra.
- Capacidad de elaboración de programas de actividad que permitan el cumplimiento de objetivos establecidos en el Plan de Gestión referentes al Área de Recursos Humanos.
- Responsabilidad sobre la adecuada política de Selección y reclutamiento de Personal.
- Dirigir los procesos de selección de personal.
- Habilidad de análisis de desempeño laboral.
- Análisis del puesto de trabajo.
- Capacidad de toma de decisiones sobre el nivel de adecuación al puesto de trabajo.
- Propositivo.
- Responsabilidad ante los empleados de la Organización para que posean la formación necesaria para desempeñar adecuadamente los cometidos de sus puestos de trabajo.
- Habilidades para potenciar la coordinación entre los distintos departamentos y unidades organizativas.
- Análisis y propuesta de mejoras de los sistemas de trabajo utilizados.
- Habilidades de entrevista, establecimiento de clima adecuado y obtención de colaboración e información.
- Capacidad de escucha y habilidades sociales.
- Habilidades de negociación.
- Habilidades pedagógicas.
- Facilidad para planificar o programar.
- Conocimientos de informática.

- Conocimientos de estadística.
- Conocimientos de gestión empresarial.
- Habilidad en el manejo de instrumentos y técnicas de diagnóstico psicológico.
- Fundamentos jurídicos.
- Conocimientos del contexto del sistema penitenciario.
- Conocimiento en Psicología criminológica.
- Habilidades de evaluación Psicología de víctimas.
- Habilidades de evaluación Psicológica Forense o peritaje psicológico.
- Conocimientos de cultura organizacional.
- Conocimientos de idioma extranjero.
- Habilidad psicoterapéutica.
- Habilidad para el diseño y aplicación de programas de Salud Ocupacional.
- Habilidades asertivas.
- Adaptabilidad a la presión.
- Tolerancia al estrés.
- Capacidad de tolerancia a la frustración.
- Capacidad de enfrentar crisis personales.
- Conocimientos y comprensión de los fundamentos teóricos de la disciplina.
- Conocimientos teóricos actualizados.
- Habilidad de combinar los conocimientos teóricos con las técnicas psicoterapéuticas en la práctica profesional.
- Intervención psicológica en adolescentes.
- Elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas.

***REFERENCIAS***

***BIBLIOGRAFICAS***

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1- “El impacto psicosocial en el proceso de reinserción laboral en hombres y mujeres de 18 a 60 años de edad cronológica, desplazados de la zona rural a la zona urbana, ubicados en la comunidad el manantial, a causa de los desastres naturales ocurridos en el mes de octubre de 2005, en el departamento de Santa Ana.”

Autores: Estrada pacheco, Alma Carolina; Ruiz, Julieta Alcira; Vásquez, Ana Lourdes. Septiembre 2008, Santa Ana, El Salvador.

2- “La correspondencia del mercado laboral y el perfil profesional del docente formado en la Universidad de El Salvador – Facultad Multidisciplinaria de Occidente.”

Autores: Marroquín, Hilda maría. Septiembre 2006, Santa Ana, el salvador.

3- “El perfil del psicólogo al interior del departamento de recursos humanos en organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas de los departamentos de santa Ana y Ahuachapán”.

Autores: Ortiz, Karla maría; cabrera, Susana margarita, Marzo 2005, Santa Ana, El Salvador.

4- cambios en el mundo del trabajo:

[www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm)

5- wikipedia: Historia económica de El Salvador

6- Guion de unas efemérides: 1841-1948", elaborado con ocasión del 156 aniversario de la universidad de El Salvador.

Instituto de estudios históricos, antropológicos y arqueológicos (IEHHA).

7- Síntesis histórica de facultad de ciencias y humanidades, 1974

8- "Historia de la psicología en El Salvador", "Leticia calderón de Orellana". 1ª Edición, Marzo 2006.

9- Registro de la junta de vigilancia de la profesión en psicología; memoria de labores 2001 – 2003

10. "El capital" - "Karl Marx", 1973, páginas 557 y 574



ANEXOS

## ANEXO 1

LISTADO DE GRADUADOS EN PSICOLOGÍA ENTRE LOS AÑOS 2007-2009,  
QUE CONSTITUIAN EL UNIVERSO DEL CUAL SE EXTRAJO LA  
MUESTRA A ESTUDIAR.

| No. | AÑO DE GRADUACION | NOMBRE DEL GRADUADO |
|-----|-------------------|---------------------|
| 1   | 2007              | Avilés, Crist       |
| 2   |                   | Avilés, Norma       |
| 3   |                   | Boya, Brenda        |
| 4   |                   | Castillo, Sonia     |
| 5   |                   | Cuellar, Esteban    |
| 6   |                   | Estrada, Alma       |
| 7   |                   | Figueroa, Jazmín    |
| 8   | 2008              | García, Carlos      |
| 9   |                   | Gómez, Claudia      |
| 10  |                   | López, Claudia      |
| 11  |                   | Olmedo, Enrique     |
| 12  |                   | Carrillo, Johann    |
| 13  |                   | Pimentel, Nery      |
| 14  |                   | Ruiz, Alcira        |
| 15  |                   | Sandoval, María     |
| 16  |                   | Tejada, Ana         |
| 17  | 2009              | Glenda, García      |
| 18  |                   | Lara, Margarita     |
| 19  |                   | Rosales, Ana        |
| 20  |                   | González, Ada       |
| 21  |                   | López, Gloria       |

|           |  |                          |
|-----------|--|--------------------------|
| <b>22</b> |  | <b>Ramón, Karen</b>      |
| <b>23</b> |  | <b>Bonilla, Manuel</b>   |
| <b>24</b> |  | <b>Blanco, Alejandra</b> |
| <b>25</b> |  | <b>Cardona, Denia</b>    |
| <b>26</b> |  | <b>Castillo, Mariela</b> |
| <b>27</b> |  | <b>Dueñas, Rodrigo</b>   |
| <b>28</b> |  | <b>García, Gloria</b>    |
| <b>29</b> |  | <b>Guerra, Diego</b>     |
| <b>30</b> |  | <b>León, José</b>        |
| <b>31</b> |  | <b>Rodríguez, María</b>  |
| <b>32</b> |  | <b>Lima, Hugo</b>        |
| <b>33</b> |  | <b>León, Claudia</b>     |
| <b>34</b> |  | <b>Peña, Edwin</b>       |
| <b>35</b> |  | <b>Ramos, Ismael</b>     |
| <b>36</b> |  | <b>Rojas, Ana</b>        |
| <b>37</b> |  | <b>Valencia, Jenny</b>   |
| <b>38</b> |  | <b>Yáñez, Elizabeth</b>  |
| <b>39</b> |  | <b>Ramírez, Beatriz</b>  |
| <b>40</b> |  | <b>Salazar, Oscar</b>    |

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS**  
**SECCIÓN PSICOLOGÍA**



## ANEXO 2

### CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DIRIGIDO A PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA

Objetivo: Conocer las competencias laborales adquiridas por el profesional de la psicología en su formación académica y su dominancia en alguna área específica.

Indicación: Se le solicita de favor, señalar según su criterio, cuan competente se auto percibe en el siguiente listado de competencias, según indicación: 1= Nada competente; 2= Punto intermedio; 3= Muy competente, marque con una X en la casilla correspondiente.

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_ Año en que se graduó: \_\_\_\_\_

Área donde realizó sus prácticas psicológicas: \_\_\_\_\_ Labora actualmente: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Nombre de la Institución donde labora: \_\_\_\_\_

Tipo de institución: \_\_\_\_\_

En caso de no encontrarse laborando en su profesión, mencione porque:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

| COMPETENCIAS  | NADA<br>COMPETENTE | PUNTO<br>INTERMEDIO | MUY<br>COMPETENTE |
|---|--------------------|---------------------|-------------------|
| 1. Realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales (DSM- |                    |                     |                   |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <b>A<br/>R<br/>E<br/>A<br/><br/>C<br/>L<br/>I<br/>N<br/>I<br/>C<br/>A</b> | IV, CIE-10)  |  |  |  |
|   | 2. Redacción de informes psicológicos (Para profesionales y no profesionales).                   |  |  |  |
|   | 3. Intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias.                              |  |  |  |
|   | 4. Manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet).                              |  |  |  |
|   | 5. Orientación psicológica a padres.   |  |  |  |
|   | 6. Realización de psicoterapia breve y/o focalizada.   |  |  |  |
|   | 7. Redacción de artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos. |  |  |  |
|   | 8. Intervenciones psicológicas en niños.   |  |  |  |
|   | 9. Trabajo en equipos interdisciplinarios  |  |  |  |
|   | 10. Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas                                  |  |  |  |
|   | 11. Conocimiento de teorías o enfoques de la   |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| personalidad contemporánea (Millon, Big Five, etc.)                              |  |  |  |
| 12. Manejo de paquetes estadísticos específicos (SPSS, Bases de datos en Excel). |  |  |  |
| 13. Tratamiento de pacientes con trastornos de personalidad.                     |  |  |  |
| 14. tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas.                   |  |  |  |
| 15. Manejo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos.       |  |  |  |
| 16. Realización de entrevistas de diagnóstico clínico                            |  |  |  |
| 17. Tratamiento de pacientes adultos con problemas psicológicos.                 |  |  |  |
| 18. Tarea de cuidados paliativos en pacientes terminales.                        |  |  |  |
| 19. Derivación e interconsulta con otros profesionales.                          |  |  |  |
| 20. Intervención   |  |  |  |

|          |   |  |  |  |
|----------|---|--|--|--|
|          | psicológica en adolescentes.  |  |  |  |
|          | 21. Intervención en psicología de la salud (en pacientes con problemas médicos que presentan trastornos psicológicos como consecuencia de su enfermedad). |  |  |  |
|          | 22. Construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica.  |  |  |  |
|          | 23. Evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica.   |  |  |  |
|          | 24. Planificación de programas y tareas de prevención en el campo de las droga dependencias.  |  |  |  |
|          | 25. Conocimientos de modelos psicológicos clásicos (Por ej. psicoanálisis)  |  |  |  |
| <b>A</b> | 1. Redacción de informes  |  |  |  |
| <b>R</b> | psicológicos (Para  |  |  |  |
| <b>E</b> | profesionales y no  |  |  |  |
| <b>A</b> | profesionales).   |  |  |  |
|          | 2.. Manejo de paquetes  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <b>E<br/>S<br/>C<br/>O<br/>L<br/>A<br/>R</b> | informáticos   |  |  |  |
|  | básicos(Word, Excel,<br>Internet)  |  |  |  |
|  | 3. Orientación psicológica<br>a padres.  |  |  |  |
|  | 4. Realización de<br>psicoterapia breve y/o<br>focalizada.   |  |  |  |
|  | 5. Intervención<br>psicológica en<br>situaciones de crisis y<br>emergencia.                                  |  |  |  |
|  | 6. Diseño y puesta en<br>marcha de programas<br>comunitarios.  |  |  |  |
|  | 7. Intervenciones<br>psicológicas en niños.  |  |  |  |
|  | 8. Trabajo en equipos<br>interdisciplinarios   |  |  |  |
|  | 9. Tareas de diagnóstico<br>psicológico con pruebas<br>psicométricas   |  |  |  |
|  | 10. Conocimiento de<br>teorías o enfoques de la<br>personalidad<br>contemporánea (Millon,<br>Big Five, etc.) |  |  |  |
|  | 11. Manejo de paquetes<br>estadísticos específicos<br>(SPSS, Bases de datos                                  |  |  |  |



|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| en Excel).  |  |  |  |
| 12. Aplicación de baterías de test acordes a las necesidades institucionales.                                     |  |  |  |
| 13. Auto valoración de la eficacia de las intervenciones psicológicas (clínicas, educativas, programas sociales). |  |  |  |
| 14. Conocimiento de modelos y teorías psicológicas actuales.  |  |  |  |
| 15. Manejo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos.  |  |  |  |
| 16. Tratamiento de pacientes con trastorno de personalidad.   |  |  |  |
| 17. Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas   |  |  |  |
| 18. Administración de baterías de test Psico educativas.  |  |  |  |
| 19. Realización de entrevistas de diagnóstico   |  |  |  |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | clínico.  |  |  |  |
|  | 20. Presentaciones orales para público profesional y no profesional                         |  |  |  |
|  | 21. Tratamiento de pacientes adultos con problemas psicológicos.                            |  |  |  |
|  | 22. Derivación e interconsulta con otros profesionales.                                     |  |  |  |
|  | 23. Intervenciones psicológicas en adolescentes.  |  |  |  |
|  | 24. Construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica.                    |  |  |  |
|  | 25. Comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas.                 |  |  |  |
|  | 26. Evaluación, planificación y asesoría en actividades deportivas                          |  |  |  |
|  | 27. Planificación de programas y tareas de prevención en el campo de las drogodependencias. |  |  |  |
|  | 28. Conocimiento de   |  |  |  |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | modelos psicológicos clásicos (por ej. Psicoanálisis)   |  |  |  |
| <b>A<br/>R<br/>E<br/>A<br/>L<br/>B<br/>O<br/>R<br/>A<br/>L</b> | 1. Redacción de informes psicológicos (Para profesionales y no profesionales).                  |  |  |  |
|  | 2.. Manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet)                             |  |  |  |
|  | 3. Aplicación de baterías de test acordes a las necesidades institucionales.                    |  |  |  |
|  | 4. Tareas de orientación vocacional y ocupacional.  |  |  |  |
|  | 5. Trabajo en equipos interdisciplinarios.  |  |  |  |
|  | 6. Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas.                                 |  |  |  |
|  | 7. Conocimiento de teorías o enfoques de la personalidad contemporánea (Millon, Big Five, etc.) |  |  |  |
|  | 8. Manejo de paquetes estadísticos específicos (SPSS, Bases de datos)                           |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  | en Excel).   |  |  |  |
|  | 9. Tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales.   |  |  |  |
|  | 10. Conocimiento de modelos y teorías psicológicas actuales.   |  |  |  |
|  | 11. Conocimiento de investigaciones empíricas en el área particular de desempeño.                    |  |  |  |
|  | 12. Conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos. |  |  |  |
|  | 13. Manejo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos.                           |  |  |  |
|  | 14. Tareas de selección y reclutamiento de personal.   |  |  |  |
|  | 15. Desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal.                               |  |  |  |
|  | 16. Presentaciones orales para público profesional y no profesional.                                 |  |  |  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 17. Elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas. |  |  |  |
| 18. Derivación e interconsulta con otros profesionales.   |  |  |  |
| 19. Tareas de mediación entre trabajadores y patronos.  |  |  |  |
| 20. Desarrollo, implementación y seguimiento de programas de <i>marketing</i> .                                     |  |  |  |
| 21. Construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica.  |  |  |  |
| 22. Desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones.                                 |  |  |  |
| 23. Comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas.   |  |  |  |
| 24. Conocimiento de modelos psicológicos  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
|   | clásicos (por ej. Psicoanálisis)   |  |  |  |
| <b>A<br/>R<br/>E<br/>A<br/><br/>F<br/>A<br/>M<br/>I<br/>L<br/>I<br/>A<br/>R</b> | 1. Redacción de informes psicológicos (Para profesionales y no profesionales). |  |  |  |
|   | 2.. Manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet)            |  |  |  |
|   | 3. Orientación psicológica a padres.   |  |  |  |
|   | 4. Realización de psicoterapia breve y/o focalizada.                           |  |  |  |
|   | 5. Intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencia.             |  |  |  |
|   | 6. Diseño y puesta en marcha de programas comunitarios.                        |  |  |  |
|   | 7. Intervenciones psicológicas en niños.                                       |  |  |  |
|   | 8. Trabajo en equipos interdisciplinarios                                      |  |  |  |
|   | 9. Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas                 |  |  |  |
|   | 10. Conocimiento de  |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p>teorías o enfoques de la personalidad contemporánea (Millon, Big Five, etc.)</p>                                      |  |  |  |
| <p>11. Manejo de paquetes estadísticos específicos (SPSS, Bases de datos en Excel).</p>                                  |  |  |  |
| <p>12. Aplicación de baterías de test acordes a las necesidades institucionales.</p>                                     |  |  |  |
| <p>13. Auto valoración de la eficacia de las intervenciones psicológicas (clínicas, educativas, programas sociales).</p> |  |  |  |
| <p>14. Conocimiento de modelos y teorías psicológicas actuales.</p>  |  |  |  |
| <p>15. Conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos.</p>              |  |  |  |
| <p>16. Manejo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos.</p>  |  |  |  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 17. Intervenciones psicológicas en familias.                        |  |  |  |
| 18. Tratamiento de pacientes con trastorno de personalidad.         |  |  |  |
| 19. Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas       |  |  |  |
| 20. Administración de baterías de test Psicoeducacionales.          |  |  |  |
| 21. Realización de entrevistas de diagnóstico clínico.              |  |  |  |
| 22. Presentaciones orales para público profesional y no profesional |  |  |  |
| 23. Tratamiento de pacientes adultos con problemas psicológicos.    |  |  |  |
| 24. Derivación e interconsulta con otros profesionales.             |  |  |  |
| 25. Intervenciones psicológicas en adolescentes.                    |  |  |  |
| 26. Tareas de mediación entre familiares.                           |  |  |  |
| 27. Construcción y desarrollo de                                    |  |  |  |



|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | instrumentos de evaluación psicológica.   |  |  |  |
|  | 28. Comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas.                 |  |  |  |
|  | 29. Planificación de programas y tareas de prevención en el campo de las drogodependencias. |  |  |  |
|  | 30. Conocimiento de modelos psicológicos clásicos (por ej. Psicoanálisis)                   |  |  |  |
|  | 1. Redacción de informes psicológicos (Para profesionales y no profesionales).              |  |  |  |
|  | 2.. Manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet)                         |  |  |  |
|  | 3. Realización de psicoterapia breve y/o focalizada.  |  |  |  |
|  | 4. Intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencia.                          |  |  |  |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <b>A</b><br><b>R</b><br><b>E</b><br><b>A</b><br><br><b>J</b><br><b>U</b><br><b>R</b><br><b>Í</b><br><b>D</b><br><b>I</b><br><b>C</b><br><b>A</b> | 5. Intervención psicológica en poblaciones de bajos recursos económicos.                        |  |  |  |
|  | 6. Diseño y puesta en marcha de programas comunitarios.   |  |  |  |
|  | 7. Trabajo en equipos interdisciplinarios   |  |  |  |
|  | 8. Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas                                  |  |  |  |
|  | 9. Conocimiento de teorías o enfoques de la personalidad contemporánea (Millon, Big Five, etc.) |  |  |  |
|  | 10. Manejo de paquetes estadísticos específicos (SPSS, Bases de datos en Excel).                |  |  |  |
|  | 11. Aplicación de baterías de test acordes a las necesidades institucionales.                   |  |  |  |
|  | 12. Valoración de la eficacia de las intervenciones psicológicas (clínicas, educativas,         |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| programas sociales).   |  |  |  |
| 13. Conocimiento de modelos y teorías psicológicas actuales.   |  |  |  |
| 14. Conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos. |  |  |  |
| 15. Manejo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos.                           |  |  |  |
| 16. Tratamiento de pacientes con trastorno de personalidad.  |  |  |  |
| 17. Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas  |  |  |  |
| 18. Administración de baterías de test Psicoeducacionales.   |  |  |  |
| 19. Realización de entrevistas de diagnóstico clínico.   |  |  |  |
| 20. Presentaciones orales para público profesional y no profesional                                  |  |  |  |
| 21. Tratamiento de pacientes adultos con   |  |  |  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| problemas psicológicos.   |  |  |  |
| 22. Derivación e interconsulta con otros profesionales.                                     |  |  |  |
| 23. Intervenciones psicológicas en adolescentes.  |  |  |  |
| 24. Tareas de mediación entre familiares.   |  |  |  |
| 25. Construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica.                    |  |  |  |
| 26. Comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas.                 |  |  |  |
| 27. Planificación de programas y tareas de prevención en el campo de las drogodependencias. |  |  |  |
| 28. Conocimiento de modelos psicológicos clásicos (por ej. Psicoanálisis)                   |  |  |  |

## ANEXO 3

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS**  
**SECCIÓN PSICOLOGÍA**



### **CUESTIONARIO DE HABILIDADES PERSONALES DIRIGIDO A PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA**

Objetivo: Identificar las habilidades personales que poseen los profesionales graduados de la licenciatura en psicología y que pueden incidir a la hora de insertarse al ámbito laboral profesional.

Indicación: Lea detenidamente cada planteamiento y marque con una "X" en la casilla que usted considere conveniente.

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_

Labora actualmente: \_\_\_\_\_ Cargo que desempeña:

\_\_\_\_\_

Nombre de la Institución donde labora: \_\_\_\_\_

Tipo de institución: \_\_\_\_\_

| Nº | PREGUNTA                              | NUNCA | AVECE<br>S | FRECUEMENTE<br>E |
|----|---------------------------------------|-------|------------|------------------|
| 1  | Me considero una persona comunicativa |       |            |                  |
| 2  | Me siento cómodo al hablar en público |       |            |                  |
| 3  | Soy capaz de mantener un              |       |            |                  |

|    |   |  |  |  |
|----|---|--|--|--|
|    | clima favorable que permita la confianza en mis relaciones interpersonales                      |  |  |  |
| 4  | Me muestro atento cuando alguien me está hablando   |  |  |  |
| 5  | Se me facilita encontrar temas para conversar   |  |  |  |
| 6  | No me enojo cuando alguien comete un error  |  |  |  |
| 7  | Me considero una persona tolerante  |  |  |  |
| 8  | Trato de comprender a otros   |  |  |  |
| 9  | Se escuchar a los demás   |  |  |  |
| 10 | Puedo modular y escoger mis palabras que sean de acuerdo al tema de conversación                |  |  |  |
| 11 | Cuando alguien expresa algo erróneo y me doy cuenta de ello, debato sus ideas respetuosamente.  |  |  |  |
| 12 | Considero que tengo habilidades para expresar con mis propias palabras el contenido de un texto |  |  |  |
| 13 | Ante una pregunta reflexiono antes de dar la respuesta  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 14 | Tiendo a preguntar cuando algo me genera dudas         |  |  |  |
| 15 | Analizo todas mis lecturas                             |  |  |  |
| 16 | Ante un problema identifico varias alternativas        |  |  |  |
| 17 | Enfrento mis problemas                                 |  |  |  |
| 18 | Tengo facilidad de adaptarme al trabajo en equipo      |  |  |  |
| 19 | Soy optimista en los comentarios que hago              |  |  |  |
| 20 | Soy flexible con las sugerencias                       |  |  |  |
| 21 | Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a)           |  |  |  |
| 22 | Cuando estoy tenso me controlo ante los demás          |  |  |  |
| 23 | Identifico cuando estoy enojado (a)                    |  |  |  |
| 24 | Cuando estoy enojado(a) me controlo frente a los demás |  |  |  |
| 25 | Confío en mi mismo (a)                                 |  |  |  |

## ANEXO 4

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS**  
**SECCIÓN PSICOLOGÍA**



### ANÁLISIS FODA

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_

Labora actualmente: \_\_\_\_\_

Nombre de la Institución donde labora:

\_\_\_\_\_

Tipo de institución: \_\_\_\_\_

En caso de no encontrarse laborando en su profesión, mencione porque:

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

Objetivo: Identificar características personales internas del entrevistado y su percepción de las características externas de su entorno laboral profesional.

Descripción de las siglas FODA:

**F = Fortalezas:** Son los aspectos favorables que una persona posee, nos conducen a establecer aquellos recursos, habilidades y actitudes positivas que se tiene para el logro de objetivos (condiciones internas).

**O = Oportunidades:** Son las posibilidades de obtener beneficios pero que se deben descubrir en el entorno y que permiten obtener ventajas positivas (condiciones externas).

**D = Debilidades:** Son nuestras flaquezas, las cosas que nos podrían llevar a problemas (condiciones internas).



**A = Amenazas:** Son posibles factores externos que podrían afectar la inserción al campo laboral profesional (condiciones externas).

Indicación: En el cuadro que a continuación se le presenta; hay cuatro áreas de las cuales se le pide respuesta de la siguiente manera:

En el área de las Fortalezas: Escriba tres fortalezas que ud. posea como mínimo y siete como máximo.

En el área de las Oportunidades: Escriba tres Oportunidades que se le han presentado como mínimo y siete como máximo.

En el área de las Debilidades: Escriba tres Debilidades que ud. posea como mínimo y siete como máximo.

Y en el área de las Amenazas: Escriba tres amenazas que ud. ha detectado como mínimo y siete como máximo.

Tomando en cuenta que estos factores que ud. escribirá se le han presentado en el momento de ó para insertarse al campo laboral profesional (como psicólogo@). Favor jerarquizarlas, de las más relevantes a las menos relevantes.

| ASPECTOS POSITIVOS   |                      | ASPECTOS NEGATIVOS   |                      |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| F                    | O                    | D                    | A                    |
| FORTALEZAS           | OPORTUNIDADES        | DEBILIDADES          | AMENAZAS             |
| CONDICIONES INTERNAS | CONDICIONES EXTERNAS | CONDICIONES INTERNAS | CONDICIONES EXTERNAS |
| 1.-                  | 1.-                  | 1.-                  | 1.-                  |
| 2.-                  | 2.-                  | 2.-                  | 2.-                  |
| 3.-                  | 3.-                  | 3.-                  | 3.-                  |

|     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|
| 4.- | 4.- | 4.- | 4.- |
| 5.- | 5.- | 5.- | 5.- |
| 6.- | 6.- | 6.- | 6.- |
| 7.- | 7.- | 7.- | 7.- |

## ANEXO 5

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS**  
**SECCIÓN PSICOLOGÍA**



### **ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA DIRIGIDA A DOCENTES ASESORES DE PRÁCTICAS PSICOLÓGICAS**

Objetivo: Conocer la percepción que tienen los docentes asesores respecto a la formación académica y la inserción al campo laboral profesional de los graduados de la licenciatura en psicología en el periodo de 2007-2009.

Indicación: Conteste los ítem según sea su percepción ante cada planteamiento.

Nombre del docente: \_\_\_\_\_

Práctica profesional que imparte: \_\_\_\_\_

1- ¿Cuál es la cantidad promedio de alumnos que ha asesorado ud. Cada año (2007-2009) en su cátedra de práctica psicológica profesional? \_\_\_\_\_

2- ¿Es de su conocimiento cuántos de estos están laborando en el área de la Psicología? \_\_\_\_\_

3- ¿Cuál cree que es la causa de que no todos laboren en el área de la psicología? \_\_\_\_\_

---

---

---

4- ¿Considera ud. que la formación académica que actualmente reciben los estudiantes de la licenciatura en psicología facilita su inserción al campo laboral profesional? \_\_\_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_

5- ¿Considera ud. que la formación académica que han recibido los estudiantes de la licenciatura en psicología en sus respectivos años y área de practica psicológica profesional en el periodo 2007 – 2009 incide en su inserción al campo laboral profesional? ¿Porqué? \_\_\_\_\_

6- ¿Podría compartir alguna diferencia en la formación académica que han recibido los estudiantes de la licenciatura en psicología y que ud. haya identificado en este lapso (2007 – 2009)? \_\_\_\_\_

7- ¿Qué tipo de institución considera que tiene más demanda laboral para el Profesional de la psicología? \_\_\_\_\_

8- ¿En cuál de los siguientes rubros cree ud. que demandan más prestación de los servicios de los profesionales de la psicología las instituciones gubernamentales y no gubernamentales (públicas y privadas) en el país?  
Educación, clínica, laboral, familiar y jurídica  
¿Por qué? \_\_\_\_\_

9- Si existe un área de especialización dentro de las prácticas psicológicas profesionales que tenga mayor demanda por las Instituciones ¿contribuirá esto a que un número de profesionales de la psicología ejerza labores diferentes a las de su formación profesional? \_\_\_\_\_

10- En el lapso de tiempo 2007 – 2009 ¿en qué área de especialización ha habido mayor demanda por parte de los futuros profesionales de la psicología?

11- ¿Qué habilidades o competencias profesionales se pueden desarrollar en esta área de especialización? \_\_\_\_\_

12- ¿Es un factor influyente la edad cronológica del profesional de la psicología a la hora de buscar un trabajo? ¿Por qué? \_\_\_\_\_

ANEXO 6



*UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFIA Y LETRAS  
SECCION DE PSICOLOGÍA*

CUESTIONARIO DIRIGIDO A INSTITUCIONES  
QUE REQUIEREN LOS SERVICIOS DE PROFESIONALES DE LA  
PSICOLOGÍA

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_

Nombre de la Institución: \_\_\_\_\_ Tipo de Institución:

\_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Objetivo: Conocer los requisitos esperados en los profesionales de la psicología a tomar en cuenta por las Instituciones empleadoras a la hora de contratarles.

A continuación se le presentan una serie de requisitos solicitados por las diferentes instituciones que necesitan servicios de profesionales de la psicología.

Se le pide de favor, señalar según perfil buscado por su institución, los requisitos que aparecen en el siguiente listado, según indicación:

Indispensable; De preferencia; No necesario, marque con una X en la casilla correspondiente.

| REQUISITOS DEL PUESTO  | INDISPENSABLE | DE PREFERENCIA | NO NECESARIO |
|--|---------------|----------------|--------------|
| 1. Buena presentación personal.  |               |                |              |
| 2.. Manejo de paquetes informáticos básicos(Word, Excel, office, Internet) |               |                |              |
| 3. Excelente expresión oral y escrita.                                     |               |                |              |
| 4. Experiencia laboral comprobable.  |               |                |              |
| 5. Capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios.                 |               |                |              |
| 6. Haberse desempeñado en cargos de su profesión.                          |               |                |              |
| 7. Que posea estudios de especialidad (Diplomados, Maestrías, etc.)        |               |                |              |
| 8. Sin dificultades de horarios.   |               |                |              |
| 9. Con experiencia en puestos de jefatura.                                 |               |                |              |
| 10. Con carácter agradable.  |               |                |              |
| 11. Que posea capacidad para montar y organizar                            |               |                |              |

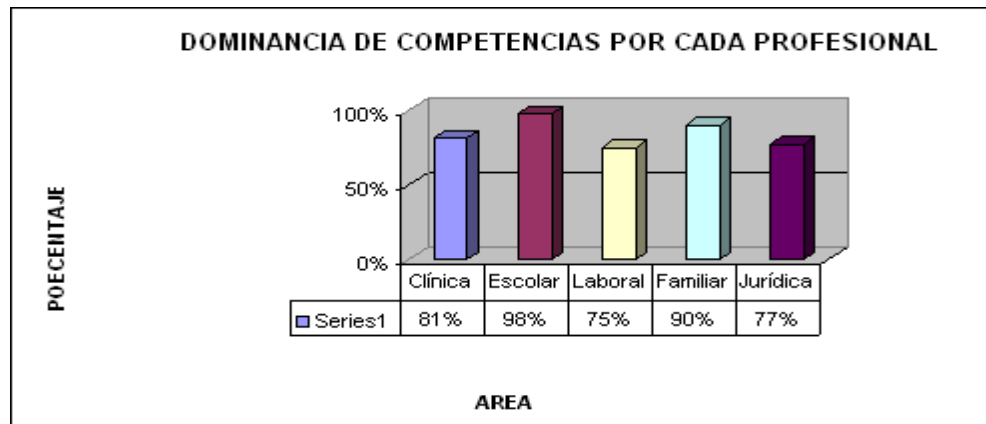
|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| capacitaciones,<br>seminarios,<br>presentaciones.   |  |  |  |
| 12. Estado civil casado(a).   |  |  |  |
| 13. Manejo básico del idioma inglés para lectura y escritura.   |  |  |  |
| 14. Experiencia en selección y reclutamiento de personal.   |  |  |  |
| 15. Capacidad para organizar y dirigir personal.  |  |  |  |
| 16. Capacidad para trabajar bajo presión.   |  |  |  |
| 17. Elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas. |  |  |  |
| 18. Que posea iniciativa.   |  |  |  |
| 19. Capacidad para trabajar con metas pre definidas.  |  |  |  |
| 20. Conocimiento para redacción de documentos administrativos.  |  |  |  |
| 21. Buenas Relaciones interpersonales.  |  |  |  |



|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 22. Desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones.                 |  |  |  |
| 23 Uso adecuado de equipo de oficina (fax, fotocopidora, calculadora, computadora, impresora, etc.) |  |  |  |
| 24. Edad desde los 25 años en adelante.   |  |  |  |
| 25. Capacidad para trabajar con grupos heterogéneos de personas.                                    |  |  |  |
| 26. Que posea vehículo propio.  |  |  |  |
| 27. Con habilidades para trabajar en equipos.   |  |  |  |
| 28. Que pueda trabajar según agenda diaria.   |  |  |  |
| 29. Con disposición para ser capacitado.  |  |  |  |
| 30. Con disposición para viajar al exterior del país.   |  |  |  |

**COMPETENCIAS POR CADA PROFESIONAL****ANEXO N° 7****Profesional N° 1**

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 61               | 81%        |
| Escolar  | 84             | 82               | 98%        |
| Laboral  | 72             | 54               | 75%        |
| Familiar | 90             | 81               | 90%        |
| Jurídica | 84             | 65               | 77%        |



Siendo el área escolar de más dominancia en la adquisición de competencias laborales con un rango de 98%. Lo que significa que esa es el área que mas domina, seguida por el área familiar que esta en segundo lugar con un 90%. No así el área Laboral que es en la que menor dominancia posee con un 75%.

Edad: 28

Estado civil: Soltera

Labora actualmente: No

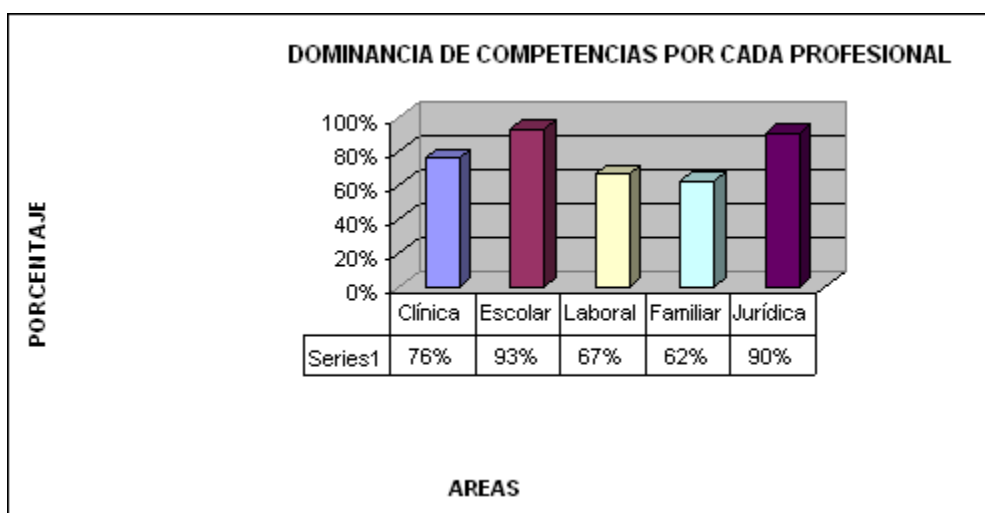
Tipo de institución donde labora:

Nombre de la institución:

Cargo que desempeña:

Año en que se graduó: 2007

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 57               | 76%        |
| Escolar  | 84             | 78               | 93%        |
| Laboral  | 72             | 48               | 67%        |
| Familiar | 90             | 56               | 62%        |
| Jurídica | 84             | 76               | 90%        |



Esto nos indica que el área Escolar es la de mayor dominancia en la adquisición de competencias laborales con un rango de 93%. Seguida por el área Jurídica que posee un rango de 90%, en contraste con el área Familiar que posee un 62%.

Edad: 23

Estado civil: Soltera

Labora actualmente: Si

Tipo de institución donde labora: Gubernamental

Nombre de la institución: Ministerio de salud

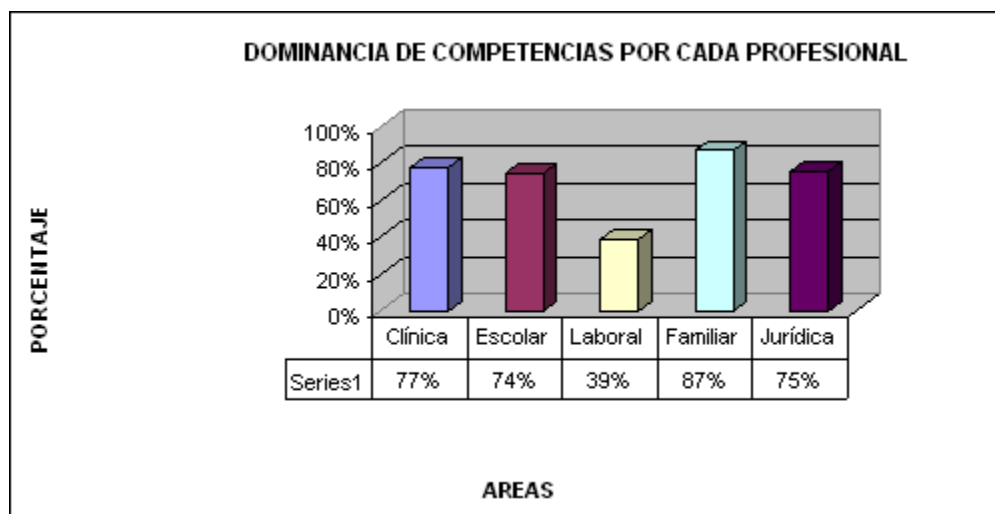
Cargo que desempeña: Psicóloga

Año en que se graduó: 2009

Profesional N° 3

ANEXO N° 9

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 58               | 77%        |
| Escolar  | 84             | 62               | 74%        |
| Laboral  | 72             | 28               | 39%        |
| Familiar | 90             | 78               | 87%        |
| Jurídica | 84             | 63               | 75%        |



Siendo el área Familiar de más dominancia en la adquisición de competencias laborales con un rango de 87%. Seguida por el área clínica que posee un rango de 77%, no así el área Laboral la cual refleja menor dominancia

Edad: 26

Estado civil: Soltero

Labora actualmente: SI

Tipo de institución donde labora: Privada

Nombre de la institución: Aldeas infantiles SOS, Sonsonate.

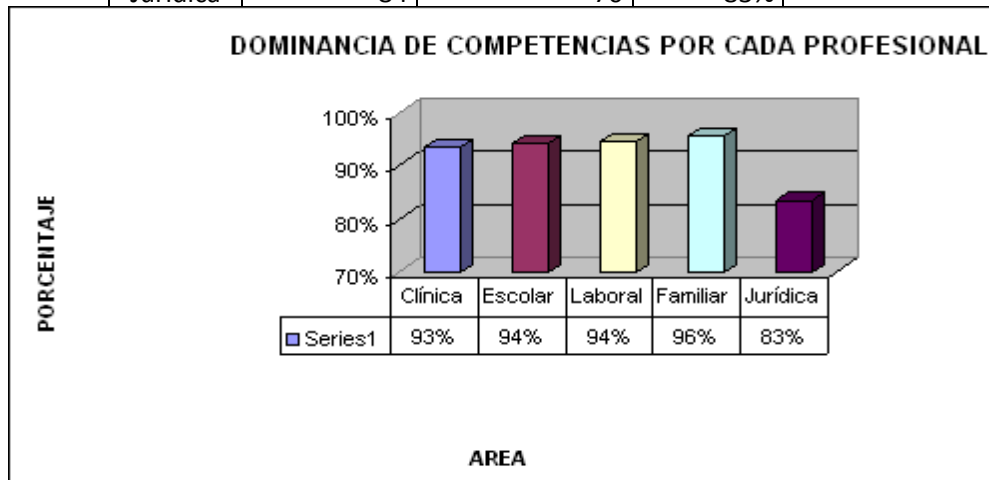
Cargo que desempeña: psicólogo

Año en que se graduó: 2009

Profesional N° 4

ANEXO N° 10

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 70               | 93%        |
| Escolar  | 84             | 79               | 94%        |
| Laboral  | 72             | 68               | 94%        |
| Familiar | 90             | 86               | 96%        |
| Jurídica | 84             | 70               | 83%        |



La dominancia de este profesional es en el área Familiar (96%), seguida del área Escolar y Laboral con un 94% cada una. Y la menor dominancia es en el área Clínica (93%).

Edad: 28

Estado civil: Soltero

Labora actualmente: No

Tipo de institución donde labora:

Nombre de la institución:

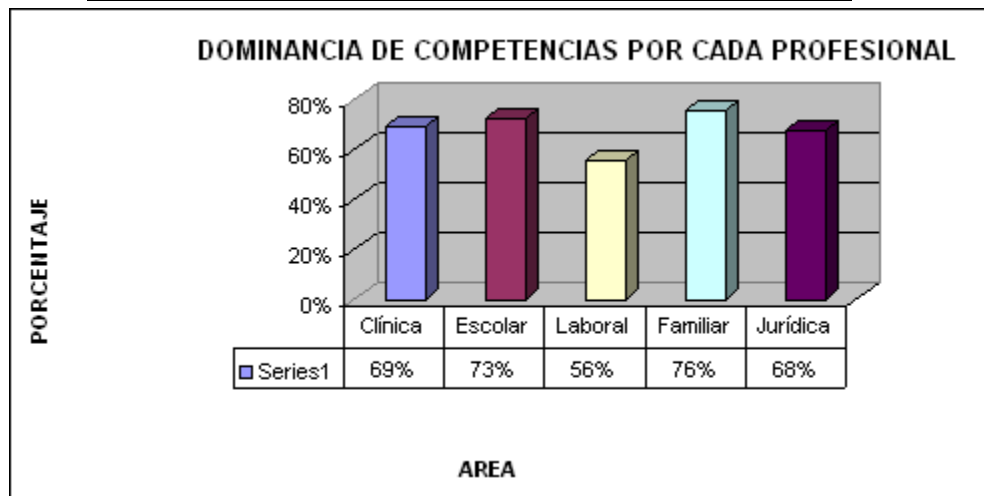
Cargo que desempeña:

Año en que se graduó: 2009

Profesional N° 5

ANEXO N° 11

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 52               | 69%        |
| Escolar  | 84             | 61               | 73%        |
| Laboral  | 72             | 40               | 56%        |
| Familiar | 90             | 68               | 76%        |
| Jurídica | 84             | 57               | 68%        |



Es así como el área Familiar se evidencia con más dominancia en la adquisición de competencias laborales con un rango de 76%. Siendo el área Escolar con un 73% la siguiente en dominio. A diferencia del área Laboral que Posee un 56%.

Edad: 29

Estado civil: Soltera

Labora actualmente: No

Tipo de institución donde labora:

Nombre de la institución:

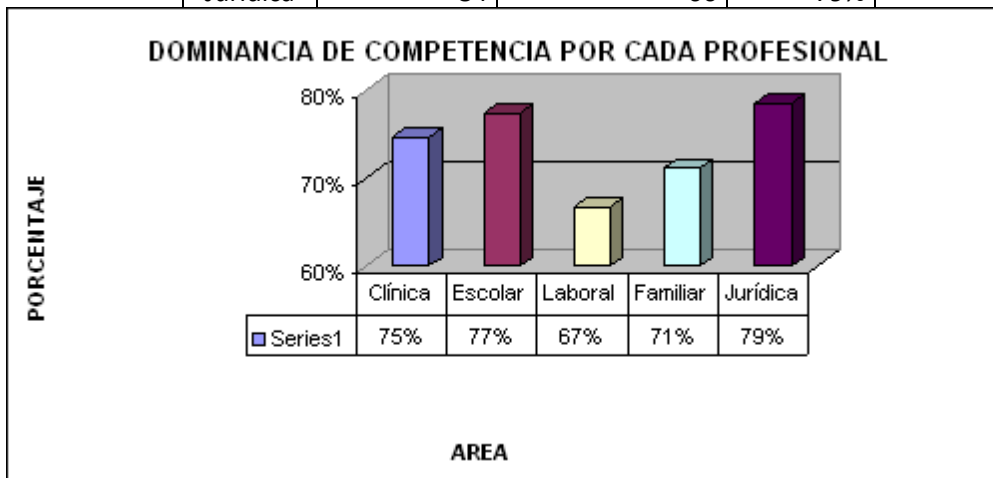
Cargo que desempeña:

Año en que se graduó: 2007

Profesional N° 6

ANEXO N° 12

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 56               | 75%        |
| Escolar  | 84             | 65               | 77%        |
| Laboral  | 72             | 48               | 67%        |
| Familiar | 90             | 64               | 71%        |
| Jurídica | 84             | 66               | 79%        |



El área Jurídica es de mayor dominancia en el haber de competencias laborales para esta persona obtuvo un rango de 79%. En segundo lugar ubica el área Escolar con un 77%. No así el área Laboral que discrepa con lo anterior, pues obtuvo un 67% siendo el área más deficiente en el aprendizaje para este profesional.

Edad: 31

Estado civil: Soltero

Labora actualmente: Si

Tipo de institución donde labora: No gubernamental

Nombre de la institución: ACISAM

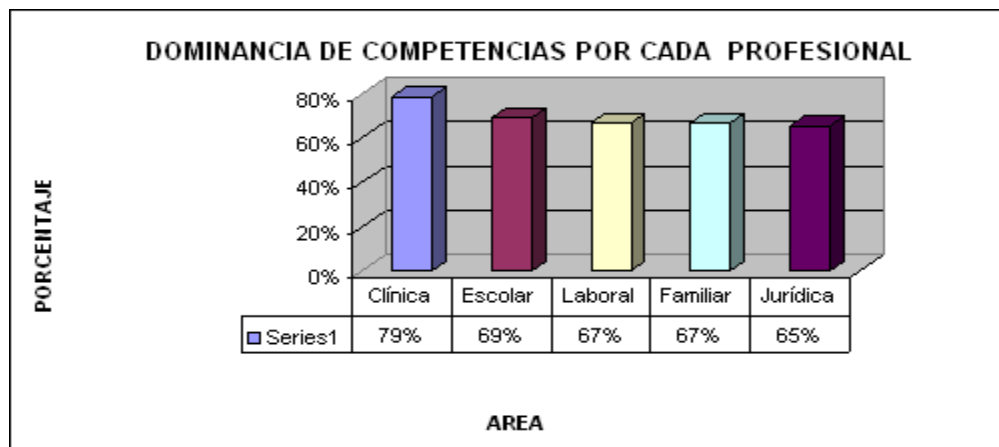
Cargo que desempeña: Psicólogo

Año en que se graduó: 2008

Profesional N° 7

ANEXO N° 13

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 59               | 79%        |
| Escolar  | 84             | 58               | 69%        |
| Laboral  | 72             | 48               | 67%        |
| Familiar | 90             | 60               | 67%        |
| Jurídica | 84             | 55               | 65%        |



Es el área Clínica de mayor dominancia en la adquisición de competencias laborales con un rango de 79%.

El área Escolar la ubica, con 69%, en segundo lugar en dominancia. Y en último lugar se evidencia que el área Jurídica es de menor dominancia con un 65%.

Edad: 29

Estado civil: Casada

Labora actualmente: No

Tipo de institución donde labora:

Nombre de la institución:

Cargo que desempeña:

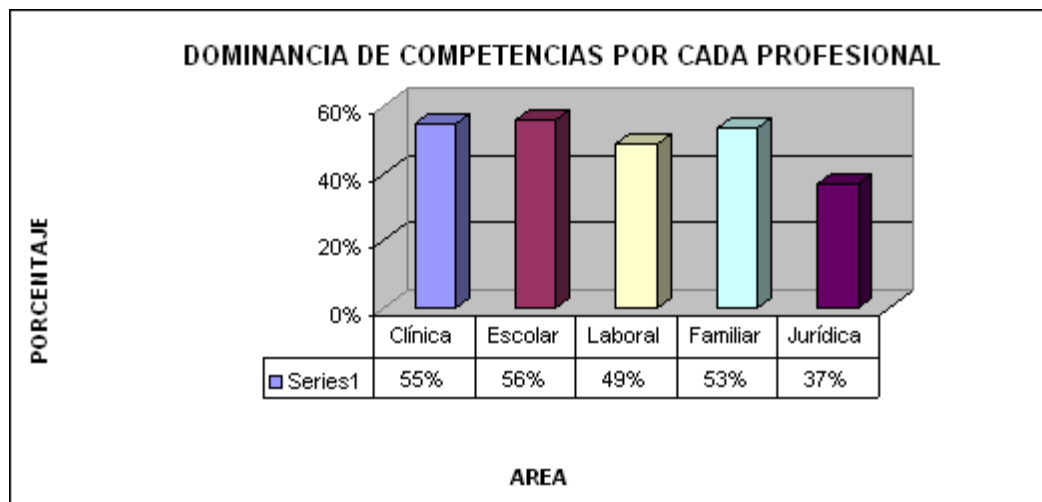


Año en que se graduó: 2009

Profesional N° 8

ANEXO N° 14

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 41               | 55%        |
| Escolar  | 84             | 47               | 56%        |
| Laboral  | 72             | 35               | 49%        |
| Familiar | 90             | 48               | 53%        |
| Jurídica | 84             | 31               | 37%        |



Siendo el área Escolar (56%) de más dominancia en la adquisición de competencias laborales en esta persona.

El área Jurídica se encuentra en oposición con un 37%. Y en segundo lugar el área Clínica con un 55%.

Edad: 31

Estado civil: Casada

Labora actualmente: No

Tipo de institución donde labora:

Nombre de la institución:

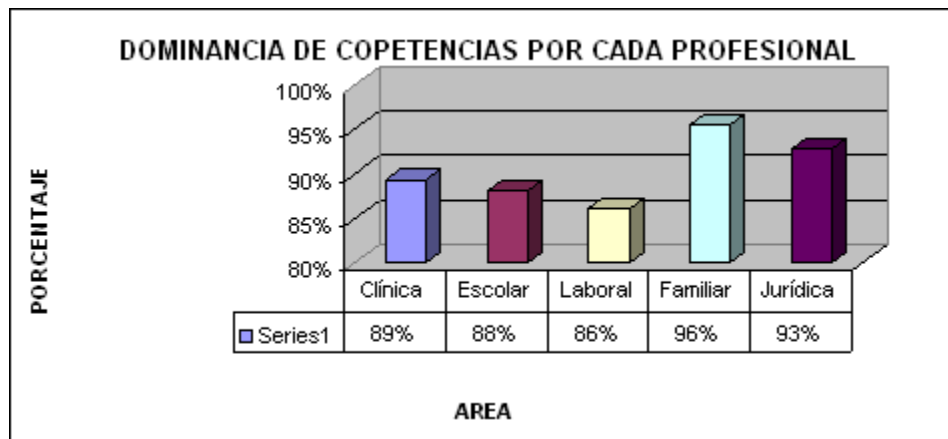
Cargo que desempeña:

Año en que se graduó: 2007

Profesional N° 9

ANEXO N° 15

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 67               | 89%        |
| Escolar  | 84             | 74               | 88%        |
| Laboral  | 72             | 62               | 86%        |
| Familiar | 90             | 86               | 96%        |
| Jurídica | 84             | 78               | 93%        |



Siendo el área Familiar de más dominancia en la adquisición de competencias laborales con un rango de 96%.

Y el área Jurídica como segunda fuerza dominante, el área Laboral se evidencia como la de menor dominancia no obstante posee un 86% de asimilación.

Edad: 45

Estado civil: Casada

Labora actualmente: Si

Tipo de institución donde labora: Publica

Nombre de la institución: Ministerio de educación

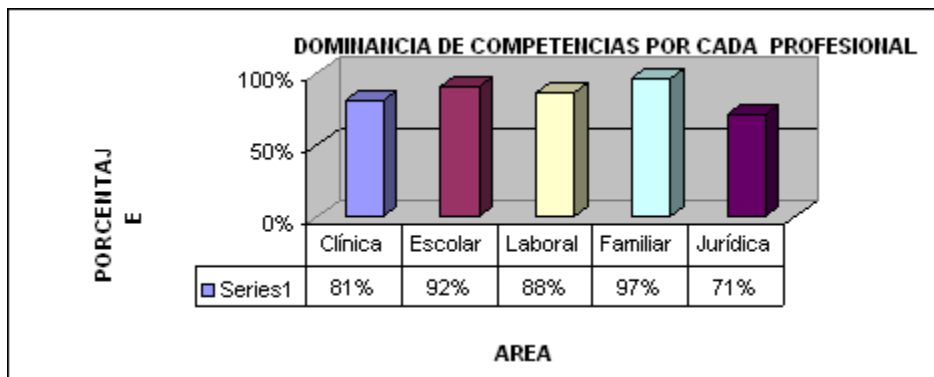
Cargo que desempeña: Docente

Año en que se graduó: 2009

Profesional N° 10

ANEXO N° 16

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 61               | 81%        |
| Escolar  | 84             | 77               | 92%        |
| Laboral  | 72             | 63               | 88%        |
| Familiar | 90             | 87               | 97%        |
| Jurídica | 84             | 60               | 71%        |



En este caso el área Familiar domina el aprendizaje de competencias laborales con un 97%. Siendo el área Escolar la segunda en dominio con un 92%. Y con menor dominio se encuentra el área Jurídica con un 71%.

Edad: 27

Estado civil: Soltera

Labora actualmente: No

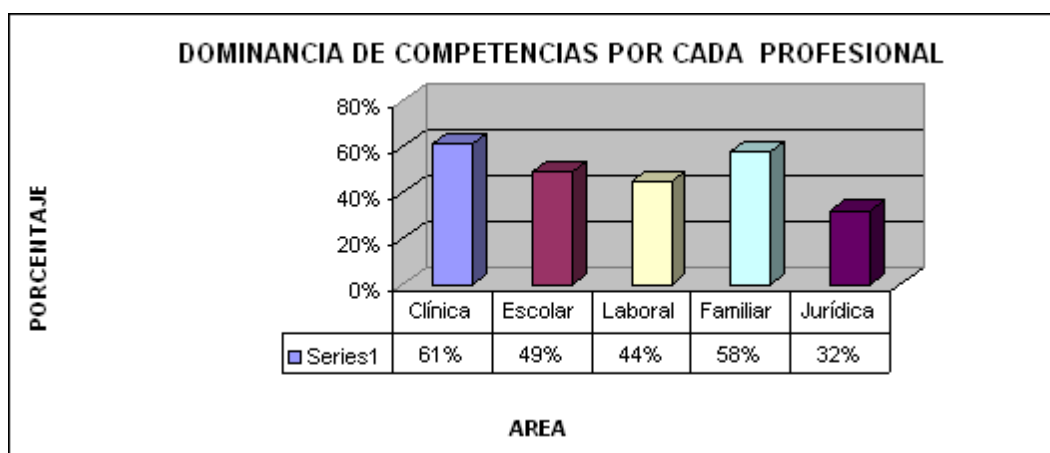
Tipo de institución donde labora:

Nombre de la institución:

Cargo que desempeña:

Año en que se graduó: 2009

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 46               | 61%        |
| Escolar  | 84             | 41               | 49%        |
| Laboral  | 72             | 32               | 44%        |
| Familiar | 90             | 52               | 58%        |
| Jurídica | 84             | 27               | 32%        |



Es el área Clínica la que más domina en la adquisición de competencias laborales con un rango de 61% en esta persona. Con 58% el área Familiar domina en segundo lugar y con 32% el área Jurídica se ubica con menos dominio.

Edad: 36

Estado civil: Casada

Labora actualmente: Si

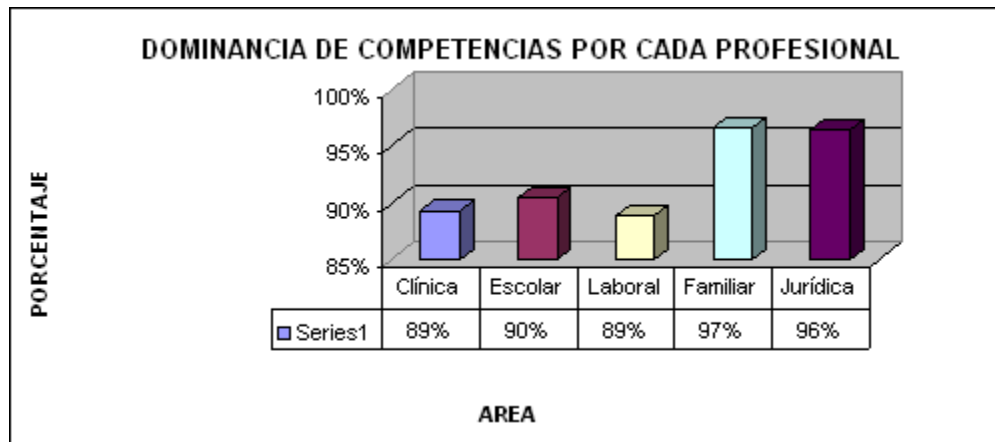
Tipo de institución donde labora: Autónoma

Nombre de la institución: ISSS

Cargo que desempeña: Educadora

Año en que se graduó: 2008

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 67               | 89%        |
| Escolar  | 84             | 76               | 90%        |
| Laboral  | 72             | 64               | 89%        |
| Familiar | 90             | 87               | 97%        |
| Jurídica | 84             | 81               | 96%        |



En este caso se destaca el área Familiar con un rango de 97%, el área Jurídica como segunda en dominio con un 96%; siendo las áreas: Clínica y Laboral las de menos dominio con un 89% cada una.

Edad: 48

Estado civil: Casada

Labora actualmente: Si

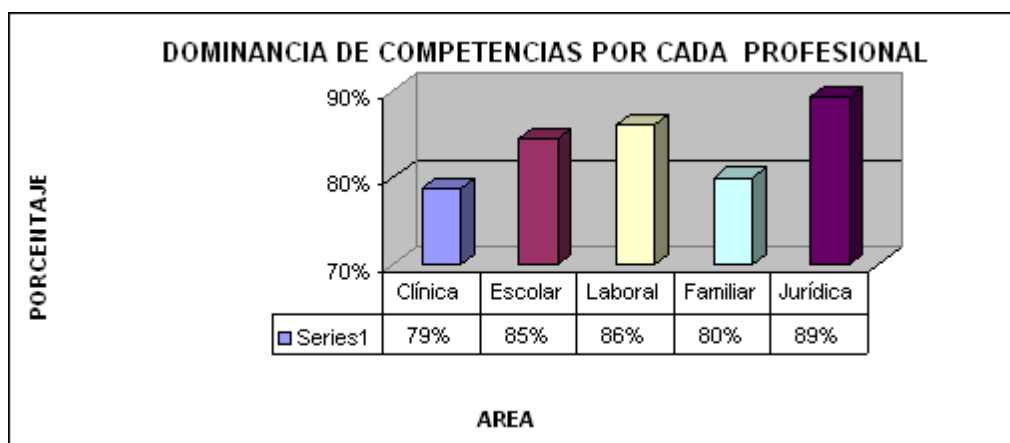
Tipo de institución donde labora: Autónoma

Nombre de la institución: ISSS

Cargo que desempeña: Psicóloga

Año en que se graduó: 2007

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 59               | 79%        |
| Escolar  | 84             | 71               | 85%        |
| Laboral  | 72             | 62               | 86%        |
| Familiar | 90             | 72               | 80%        |
| Jurídica | 84             | 75               | 89%        |



El menor nivel alcanzado de asimilación de competencias profesionales por esta persona fue en el área Clínica con 79%. En divergencia con el área Jurídica que más dominancia presenta con un 89%. Y en segundo lugar en dominio esta el área Laboral con un 86%

Edad: 25

Estado civil: Soltero

Labora actualmente: No

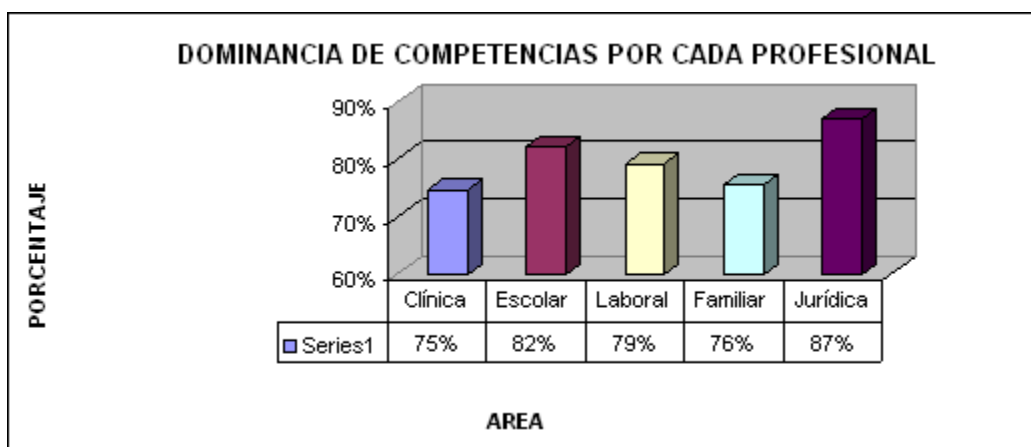
Tipo de institución donde labora:

Nombre de la institución:

Cargo que desempeña:

Año en que se graduó: 2009

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 56               | 75%        |
| Escolar  | 84             | 69               | 82%        |
| Laboral  | 72             | 57               | 79%        |
| Familiar | 90             | 68               | 76%        |
| Jurídica | 84             | 73               | 87%        |



Es así como el área Jurídica se ubica con más dominio en la adquisición de competencias laborales con un rango de 87%. En segundo lugar el área Escolar con un 82% y en cuarto lugar el área Clínica con un 75%.

Edad: 25

Estado civil: Soltero

Labora actualmente: No

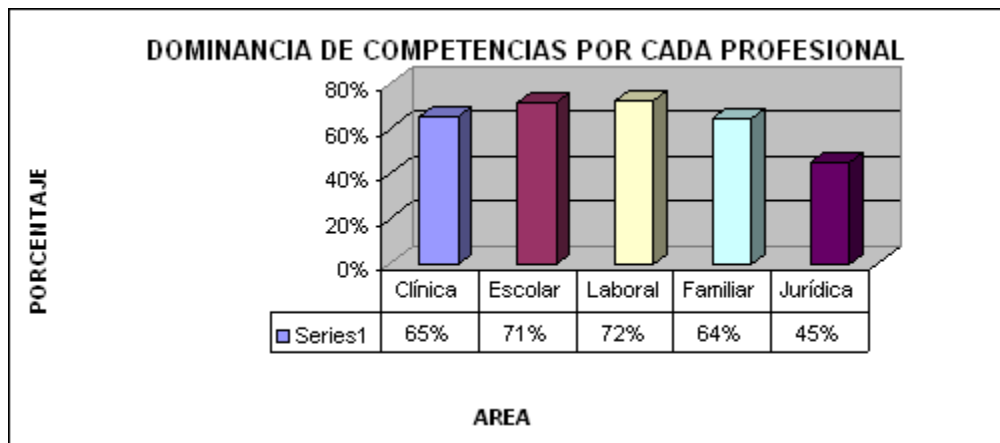
Tipo de institución donde labora:

Nombre de la institución:

Cargo que desempeña:

Año en que se graduó: 2009

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 49               | 65%        |
| Escolar  | 84             | 60               | 71%        |
| Laboral  | 72             | 52               | 72%        |
| Familiar | 90             | 58               | 64%        |
| Jurídica | 84             | 38               | 45%        |



Esto nos indica que el área Laboral es de más dominancia en la adquisición de competencias laborales, con un rango de 72%. Seguida por el área jurídica en disimilaridad de el área Jurídica con un 45%.

Edad: 25

Estado civil: Soltera

Labora actualmente: Si

Tipo de institución donde labora: Privada

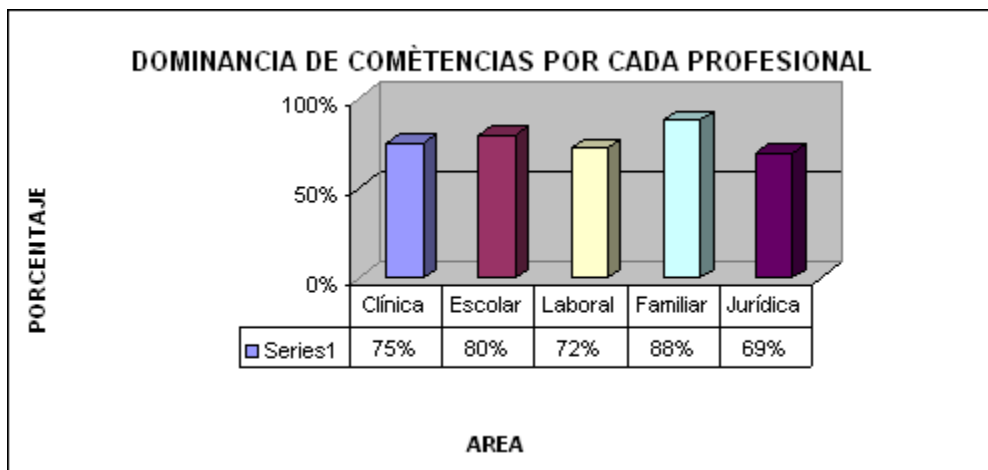
Nombre de la institución: Colegio bautista

Cargo que desempeña: Psicóloga

Año en que se graduó: 2009



| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 56               | 75%        |
| Escolar  | 84             | 67               | 80%        |
| Laboral  | 72             | 52               | 72%        |
| Familiar | 90             | 79               | 88%        |
| Jurídica | 84             | 58               | 69%        |



El área Familiar domina en la adquisición de competencias laborales para el profesional, con un rango de 88%. Como segunda área dominante se encuentra el área Escolar con 80%. Pero el área Jurídica se evidencia con más desigualdad con un 69%.

Edad: 28

Estado civil: Soltero

Labora actualmente: Si

Tipo de institución donde labora: ONG

Nombre de la institución: Aldeas infantiles SOS, Santa Ana.

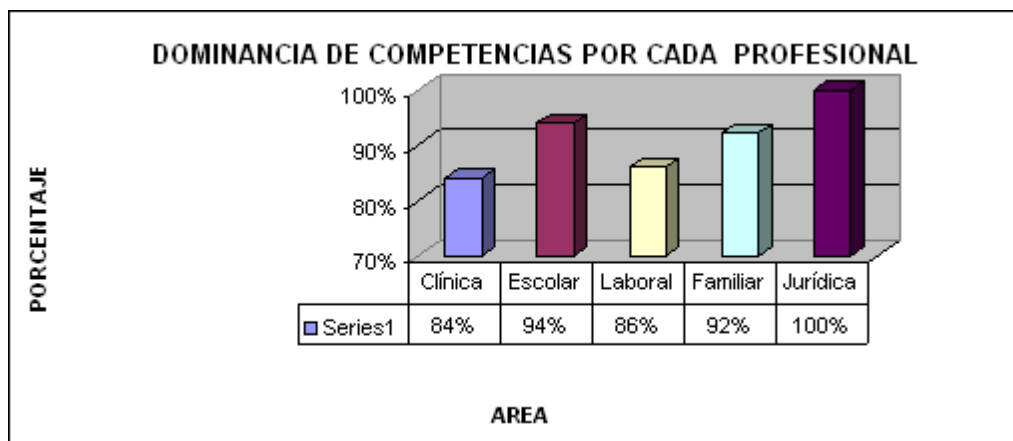
Cargo que desempeña: Psicólogo

Año en que se graduó: 2007

Profesional N° 17

ANEXO N° 23

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 63               | 84%        |
| Escolar  | 84             | 79               | 94%        |
| Laboral  | 72             | 62               | 86%        |
| Familiar | 90             | 83               | 92%        |
| Jurídica | 84             | 84               | 100%       |



Con un rango de 100% el área Jurídica se ubica como la de más dominancia en el aprendizaje de competencias laborales. El área Escolar en segundo lugar (94%). Y con menor dominancia el área Clínica no obstante posee un rango de 84%.

Edad: 32

Estado civil: Soltera

Labora actualmente: Si

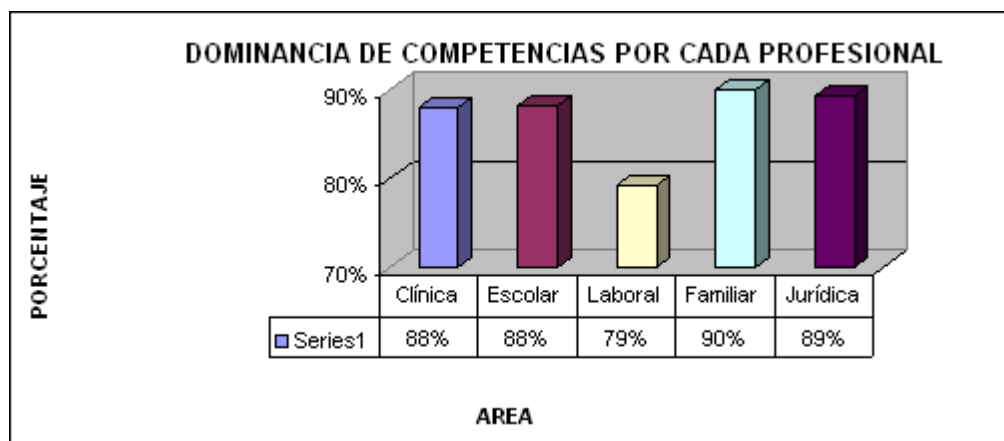
Tipo de institución donde labora: ONG

Nombre de la institución: A.I.S.

Cargo que desempeña: Psicóloga

Año en que se graduó: 2007

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 66               | 88%        |
| Escolar  | 84             | 74               | 88%        |
| Laboral  | 72             | 57               | 79%        |
| Familiar | 90             | 81               | 90%        |
| Jurídica | 84             | 75               | 89%        |



Se observa que el área Familiar posee 90% en dominio de las competencias laborales en este profesional, así también se observa que el área Jurídica posee un 89% y se ubica en segundo lugar. Así mismo el área de menor dominancia es el área Laboral con un 79% de asimilación.

Edad: 45

Estado civil: Casada

Labora actualmente: Si

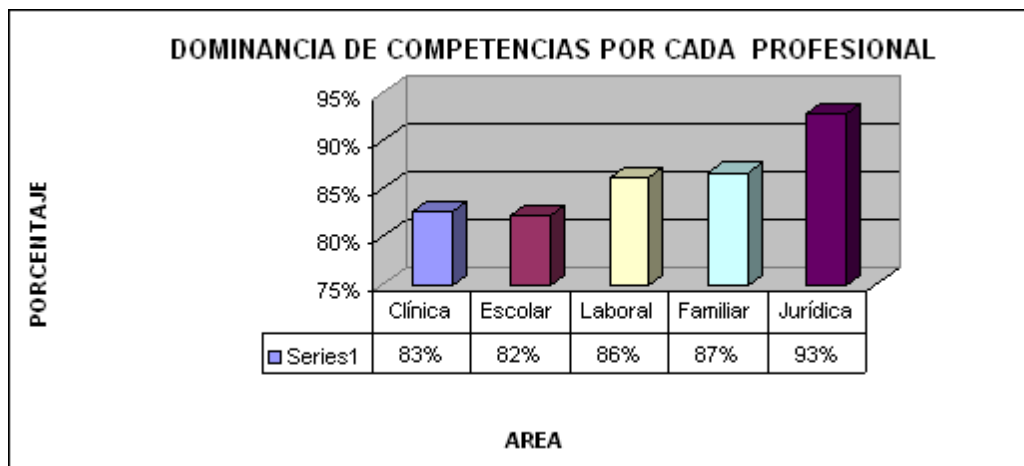
Tipo de institución donde labora: Publica

Nombre de la institución: Aldeas infantiles SOS

Cargo que desempeña: psicóloga

Año en que se graduó: 2009

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 62               | 83%        |
| Escolar  | 84             | 69               | 82%        |
| Laboral  | 72             | 62               | 86%        |
| Familiar | 90             | 78               | 87%        |
| Jurídica | 84             | 78               | 93%        |



Es el área Jurídica la que sobresale en la adquisición de competencias laborales con un rango de 93%; por debajo de esta el área Familiar con un 87% y con menos dominancia el área Escolar con 82%.

Edad: 38

Estado civil: Casado

Labora actualmente: Si

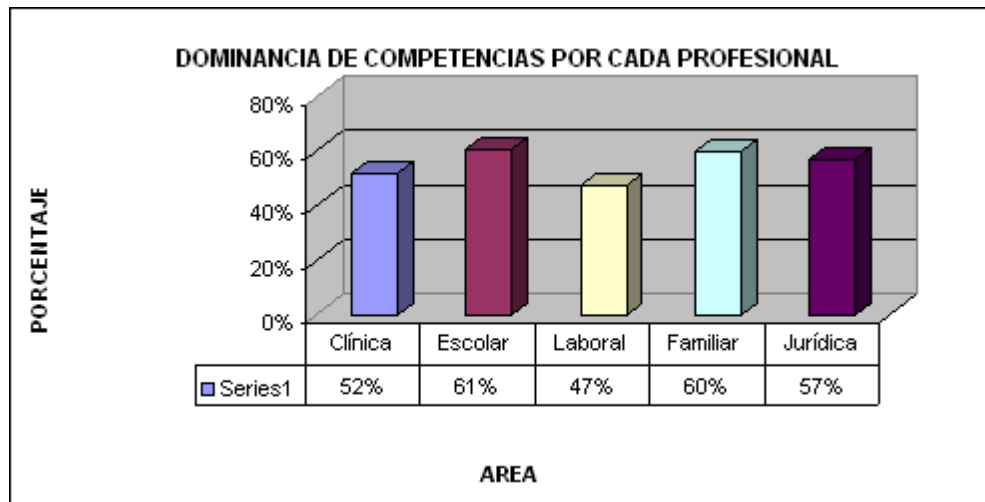
Tipo de institución donde labora: Semi autónoma

Nombre de la institución: ISSS

Cargo que desempeña: Psicólogo

Año en que se graduó: 2008

| Áreas    | Puntaje máximo | puntaje obtenido | Porcentaje |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Clínica  | 75             | 39               | 52%        |
| Escolar  | 84             | 51               | 61%        |
| Laboral  | 72             | 34               | 47%        |
| Familiar | 90             | 54               | 60%        |
| Jurídica | 84             | 48               | 57%        |



El área Escolar es la de más dominancia en la adquisición de competencias laborales, posee un rango de 61%. El área Familiar con 60% esta en segundo lugar en dominancia. Y el área Laboral se ubica con menos dominancia con 47%.

Edad: 34

Estado civil: Acompañado

Labora actualmente: No

Tipo de institución donde labora:

Nombre de la institución:

Cargo que desempeña:

Año en que se graduó: 2008

**HABILIDADES PERSONALES POR CADA PROFESIONAL**

**ANEXO N° 28**

Profesional N° 1

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            |         | X              |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 5                | 100%                     |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error       |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            | X       |                |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            | X       |                |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         | X              | 2                | 40%                      |
| <b>Pensamiento Critico</b>                          |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            |         | X              |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            |         | X              |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            |         | X              | 5                | 100%                     |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                  |                          |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            |         | X              |                  |                          |
| 17. Enfrento mis problemas                          |            |         | X              |                  |                          |
| 18. Me adapto al trabajo en                         |            |         | X              |                  |                          |

|  |  |  |   |   |      |
|--|--|--|---|---|------|
| equipo   |  |  |   |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |  | X |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  |  | X | 5 | 100% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |  |   |   |      |
| Ítems 21 - 25                                    |  |  |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  |  | X |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |  | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |  | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  |  | X |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |  | X | 5 | 100% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 1 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 100%, en el área de la Empatía obtuvo un 40%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 100%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 100%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 100%. Este profesional evidencia muchas habilidades asertivas pues obtuvo el rango máximo de 100%, es comunicativa y de buenas relaciones interpersonales, además posee habilidades empáticas no obstante califica en un rango inferior a la media (40%). Por otro lado sus habilidades personales en las áreas de pensamiento crítico, solución de problemas y de control emocional, califico en un rango de 100%.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje<br>Obtenido | Porcentaje<br>de<br>desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|---------------------|--------------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                     |                                |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                     |                                |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                     |                                |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            | X       |                |                     |                                |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                     |                                |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              |                     |                                |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 4                   | 80%                            |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                     |                                |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error       |            | X       |                |                     |                                |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            | X       |                |                     |                                |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                     |                                |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                     |                                |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         | X              | 3                   | 60%                            |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                     |                                |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            | X       |                |                     |                                |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                     |                                |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            |         | X              |                     |                                |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                     |                                |
| 0   |            |         | X              | 4                   | 80%                            |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                     |                                |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            |         | X              |                     |                                |
| 17. Enfrento mis problemas                          |            |         | X              |                     |                                |



|  |  |   |   |   |      |
|--|--|---|---|---|------|
| 18. Me adapto al trabajo en equipo               |  |   | X |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |   | X |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  |   | X | 5 | 100% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |      |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  | X |   |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |   | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |   | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  |   | X |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |   | X | 4 | 80%  |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 2 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 80%, en el área de la Empatía obtuvo un 60%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 80%; por su parte el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 100%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 80%. El profesional evidencia habilidades asertivas pues obtuvo un rango de 80%, es comunicativa y de buenas relaciones interpersonales, además posee habilidades empáticas que tienden a ser vulnerables pues califica en un rango de 60%. Por otro lado sus habilidades personales en las áreas de pensamiento crítico (80%), solución de problemas (100%) y de control emocional (80%) se pueden calificar como adecuadas.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            |         | X              |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            | X       |                |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 4                | 80%                      |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enojo cuando alguien comete un error       |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         | X              | 4                | 80%                      |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            |         | X              |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            | X       |                |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            |         | X              | 4                | 80%                      |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                  |                          |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            | X       |                |                  |                          |
| 17. Enfrento mis problemas                          |            | X       |                |                  |                          |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo                  |            | X       |                |                  |                          |
| 19. Soy optimista en los                            |            | X       |                |                  |                          |

|  |  |   |   |   |     |
|--|--|---|---|---|-----|
| comentarios que hago                             |  |   |   |   |     |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  | X |   | 0 | 0%  |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  |   | X |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |   | X |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |   | X |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  | X |   |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |   | X | 4 | 80% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 3 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 80%, en el área de la Empatía obtuvo un 80%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 80%; por su parte el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 0%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 80%.

En este caso el profesional posee un rango adecuado en las áreas de: Asertividad, Empatía, Pensamiento crítico y control emocional pues clasifico en un rango de 80% en cada una. No así en el área de Solución de problemas pues tiene un rango inferior de 0% en el desarrollo de sus habilidades.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje<br>Obtenido | Porcentaje<br>de<br>desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|---------------------|--------------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                     |                                |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                     |                                |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                     |                                |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            |         | X              |                     |                                |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                     |                                |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            | X       |                |                     |                                |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 4                   | 80%                            |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                     |                                |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error       | X          |         |                |                     |                                |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                     |                                |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                     |                                |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              | 3                   | 60%                            |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            | X       |                |                     |                                |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                     |                                |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       | X          |         |                |                     |                                |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                     |                                |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            | X       |                |                     |                                |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                     |                                |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            | X       |                | 2                   | 40%                            |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                     |                                |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            |         | X              |                     |                                |
| 17. Enfrento mis problemas                          |            |         | X              |                     |                                |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo                  |            |         | X              |                     |                                |

|  |  |   |   |   |     |
|--|--|---|---|---|-----|
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |   | X | 4 | 80% |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  | X |   |   |     |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  |   | X |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |   | X |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |   | X |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  | X |   |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |   | X | 4 | 80% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 4 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 80%, en el área de la Empatía obtuvo un 60%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 40%; por su parte el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 80%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 80%. El ser comunicativo, tener buenas relaciones interpersonales, el enfrentar sus problemas, la adaptabilidad y el saberse controlar son habilidades de este profesional que le hacen poseer un rango de 80% en las siguientes áreas: Asertividad, solución de problemas y control emocional. Por otro lado en el área de empatía (60%) y en Pensamiento crítico (40%) obtuvo un rango que se acerca a la media en el aprendizaje de habilidades personales.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            | X       |                |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            | X       |                |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            | X       |                | 2                | 40%                      |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enojo cuando alguien comete un error       |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            | X       |                |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            | X       |                | 2                | 40%                      |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            | X       |                |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            | X       |                |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            | X       |                |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            |         | X              | 2                | 40%                      |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                  |                          |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            | X       |                |                  |                          |
| 17. Enfrento mis problemas                          |            |         | X              |                  |                          |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo                  |            | X       |                |                  |                          |

|  |  |   |   |   |     |
|--|--|---|---|---|-----|
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  | X |   |   |     |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  | X |   | 1 | 20% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  | X |   |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |   | X |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  | X |   |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  |   | X |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |   | X | 3 | 60% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 5 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 40%, en el área de la Empatía obtuvo un 40%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 40%; por su parte el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 20%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 60%.

En este caso el profesional de la psicología obtuvo un rango que se acerca a la media esperada, pues en las siguientes áreas (Asertividad, Empatía, Pensamiento crítico) obtuvo un rango de 40%. Por otro lado en la Solución de problemas posee un rango mínimo de 20% no obstante en el área de control emocional se eleva a un rango de 60%.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            |         | X              |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 5                | 100%                     |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enojo cuando alguien comete un error       |            |         | X              |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            | X       |                |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         | X              | 4                | 80%                      |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            |         | X              |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            |         | X              |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            |         | X              | 5                | 100%                     |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                  |                          |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            | X       |                |                  |                          |
| 17. Enfrento mis problemas                          |            | X       |                |                  |                          |
| 18. Me adapto al trabajo en                         |            |         | X              |                  |                          |



|  |  |   |   |   |     |
|--|--|---|---|---|-----|
| equipo   |  |   |   |   |     |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |   | X |   |     |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  |   | X | 3 | 60% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  | X |   |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  | X |   |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |   | X |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  | X |   |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |   | X | 2 | 40% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 6 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 100%, en el área de la Empatía obtuvo un 80%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 100%; por su parte el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 60%. Y 40% en Control emocional.

En Asertividad y en Pensamiento crítico, este profesional, obtuvo el rango máximo de 100%. En el área de Empatía por su lado obtuvo 80% ya que sabe escuchar y trata de comprender a los demás.

Así mismo el enfrentarse a sus problemas y adaptarse le ayuda a obtener un rango de 60% en el área de la Solución de problemas. Y en Control emocional obtuvo en nivel de 40%.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje<br>Obtenido | Porcentaje<br>de<br>desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|---------------------|--------------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                     |                                |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                     |                                |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                     |                                |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            | X       |                |                     |                                |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                     |                                |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              |                     |                                |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 4                   | 80%                            |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                     |                                |
| 6. No me enojo cuando alguien comete un error       |            |         | X              |                     |                                |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                     |                                |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                     |                                |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                     |                                |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         | X              | 5                   | 100%                           |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                     |                                |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            |         | X              |                     |                                |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                     |                                |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            | X       |                |                     |                                |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              | 3                   | 60%                            |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            | X       |                |                     |                                |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                     |                                |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            |         | X              |                     |                                |
| 17. Enfrento mis problemas                          |            |         | X              |                     |                                |

|  |  |   |   |   |      |
|--|--|---|---|---|------|
| 18. Me adapto al trabajo en equipo               |  |   | X |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |   | X |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  |   | X | 5 | 100% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |      |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  | X |   |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |   | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |   | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  |   | X |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |   | X | 4 | 80%  |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 7 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 80%, en el área de la Empatía obtuvo un 100%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 60%; por su parte el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 100%. Y 80% en Control emocional.

En este caso la persona clasifico en el área de la Asertividad con un 80% y en empatía con 100%, por lo que se puede decir que esta en un nivel alto de habilidades personales. En Pensamiento crítico obtuvo una puntuación de 60%. Por su lado en solución de problemas obtuvo 100% ya que sabe enfrentar sus problemas y sabe adaptarse. Y en Control emocional obtuvo en nivel de 40%.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje<br>Obtenido | Porcentaje<br>de<br>desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|---------------------|--------------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                     |                                |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                     |                                |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                     |                                |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            | X       |                |                     |                                |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                     |                                |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              | 3                   | 60%                            |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            | X       |                |                     |                                |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                     |                                |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error       |            | X       |                |                     |                                |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                     |                                |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                     |                                |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                     |                                |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         | X              | 4                   | 80%                            |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                     |                                |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            |         | X              |                     |                                |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                     |                                |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            |         | X              |                     |                                |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                     |                                |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            |         | X              | 5                   | 100%                           |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                     |                                |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            |         | X              |                     |                                |
| 17. Enfrento mis problemas                          |            |         | X              |                     |                                |
| 18. Me adapto al trabajo en                         |            |         | X              |                     |                                |

|  |  |  |   |   |      |
|--|--|--|---|---|------|
| equipo   |  |  |   |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |  | X |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  |  | X | 5 | 100% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |  |   |   |      |
| Ítems 21 - 25                                    |  |  |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  |  | X |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |  | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |  | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  |  | X |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |  | X | 5 | 100% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 8 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 60%, en el área de la Empatía obtuvo un 80%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 100%; por su parte el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 100%. Y 100% en Control emocional.

En las áreas de Pensamiento crítico, Solución de problemas y Control emocional puntualizo con 100% respectivamente poseyendo el nivel máximo esperado. No obstante en las áreas de Asertividad (60%) y Empatía (80%) quedo en un nivel que podría catalogarse de normal.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje<br>Obtenido | Porcentaje<br>de<br>desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|---------------------|--------------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                     |                                |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                     |                                |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                     |                                |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            |         | X              |                     |                                |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                     |                                |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              |                     |                                |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 5                   | 100%                           |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                     |                                |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error       |            |         | X              |                     |                                |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                     |                                |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                     |                                |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                     |                                |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         | X              | 5                   | 100%                           |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                     |                                |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            |         | X              |                     |                                |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                     |                                |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            |         | X              |                     |                                |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                     |                                |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            |         | X              | 5                   | 100%                           |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                     |                                |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            |         | X              |                     |                                |
| 17. Enfrento mis                                    |            |         | X              |                     |                                |

|  |  |  |   |   |      |
|--|--|--|---|---|------|
| problemas  |  |  |   |   |      |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo               |  |  | X |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |  | X |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  |  | X | 5 | 100% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |  |   |   |      |
| Ítems 21 - 25                                    |  |  |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  |  | X |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |  | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |  | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  |  | X |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |  | X | 5 | 100% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 9 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 100%, en el área de la Empatía obtuvo un 100%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 100%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 100%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 100%.

Esta profesional evidencia muchas habilidades asertivas pues obtuvo el rango máximo de 100%, es comunicativa y de buenas relaciones interpersonales, además posee habilidades empáticas calificando en un rango igual al 100%. Por otro lado sus habilidades personales en las áreas de pensamiento crítico, solución de problemas y de control emocional, califico de igual forma en un rango de 100%.

| Habilidades                                      | Frecuencia |         |                | Puntaje<br>Obtenido | Porcentaje<br>de<br>desarrollo |
|--|------------|---------|----------------|---------------------|--------------------------------|
|  | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                     |                                |
| <b>Asertividad</b>                               |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 1 - 5                                      |            |         |                |                     |                                |
| 1. Me considero una persona comunicativa         |            |         | X              |                     |                                |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público         |            |         | X              |                     |                                |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales       |            |         | X              |                     |                                |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan            |            |         | X              |                     |                                |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar |            |         | X              | 5                   | 100%                           |
| <b>Empatía</b>                                   |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 6 - 10                                     |            |         |                |                     |                                |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error    |            | X       |                |                     |                                |
| 7. Me considero una persona tolerante            |            |         | X              |                     |                                |
| 8. Trato de comprender a otros                   |            |         | X              |                     |                                |
| 9. Se escuchar a los demás                       |            |         | X              |                     |                                |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras    |            |         | X              | 4                   | 80%                            |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                       |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 11 - 15                                    |            |         |                |                     |                                |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás    |            |         | X              |                     |                                |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto    |            |         | X              |                     |                                |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder  |            |         | X              |                     |                                |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda            |            |         | X              |                     |                                |
| 15. Analizo todas mis lecturas                   |            | X       |                | 4                   | 80%                            |
| <b>Solución de Problemas</b>                     |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 16 - 20                                    |            |         |                |                     |                                |



|   |  |   |   |   |      |
|---|--|---|---|---|------|
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |  |   | X |   |      |
| 17. Enfrento mis problemas                          |  |   | X |   |      |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo                  |  |   | X |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago       |  |   | X |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias                |  |   | X | 5 | 100% |
| <b>Control Emocional</b>                            |  |   |   |   |      |
| Ítems 21 - 25                                       |  |   |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a)    |  |   | X |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás       |  |   | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)             |  |   | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás     |  | X |   |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                          |  |   | X | 4 | 80%  |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N°10 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 100%, en el área de la Empatía obtuvo un 80%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 80%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 100%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 80%.

En Asertividad y Solución de problemas, esta persona obtuvo un rango de 100%. En las áreas Empatía, Pensamiento crítico y control emocional obtuvo un rango de 80% es decir que aun clasifica en un nivel adecuado de desarrollo de habilidades personales.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            | X       |                |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            | X       |                |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            | X       |                |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 2                | 40%                      |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error       |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            | X       |                |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         | X              | 3                | 60%                      |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            |         | X              |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            | X       |                |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            |         | X              | 4                | 80%                      |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                  |                          |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            |         | X              |                  |                          |
| 17. Enfrento mis                                    |            |         | X              |                  |                          |

|  |  |   |   |   |     |
|--|--|---|---|---|-----|
| problemas  |  |   |   |   |     |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo               |  | X |   |   |     |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  | X |   |   |     |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  | X |   | 2 | 40% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  |   | X |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  | X |   |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |   | X |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  | X |   |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |   | X | 3 | 60% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N°11 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 40%, en el área de la Empatía obtuvo un 60%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 80%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 40%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 60%.

En este caso la persona posee un nivel alto en el área de Pensamiento crítico con 80%, y en las áreas de Empatía y Control emocional quedo en un nivel ligeramente superior a la media pues tiene un nivel de 60% en cada una. Y en asertividad y Solución de problemas posee un nivel ligeramente inferior a la media pues clasificó en un rango de 40%.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje<br>Obtenido | Porcentaje<br>de<br>desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|---------------------|--------------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                     |                                |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                     |                                |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                     |                                |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            |         | X              |                     |                                |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                     |                                |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              |                     |                                |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 5                   | 100%                           |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                     |                                |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error       |            | X       |                |                     |                                |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                     |                                |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                     |                                |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                     |                                |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         | X              | 4                   | 80%                            |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                     |                                |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            |         | X              |                     |                                |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                     |                                |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            |         | X              |                     |                                |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                     |                                |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            |         | X              | 5                   | 100%                           |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                     |                                |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            |         | X              |                     |                                |
| 17. Enfrento mis                                    |            |         | X              |                     |                                |

|  |  |   |   |   |      |
|--|--|---|---|---|------|
| problemas  |  |   |   |   |      |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo               |  |   | X |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |   |   |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  | X |   | 3 | 60%  |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |      |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  |   | X |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |   | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |   | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  |   | X |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |   | X | 5 | 100% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N°12 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 100%, en el área de la Empatía obtuvo un 80%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 100%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 60%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 100%.

Este profesional es comunicativo y tiene buenas relaciones interpersonales, le gusta analizar y preguntar ante las situaciones que se le presentan, a demás se conoce a sí mismo y sabe controlarse, relacionado a lo anterior es que esta persona posee un alto nivel alcanzado en las áreas de: Asertividad, Pensamiento crítico y Control emocional pues alcanzo un nivel del 100%. En el área de la empatía alcanzo un nivel de 80% y en el área de la Solución de problemas obtuvo 60%.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            | X       |                |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            | X       |                |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            |         | X              | 3                | 60%                      |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error       |            |         | X              |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            | X       |                |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            |         |                | 3                | 60%                      |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            |         | X              |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            |         | X              |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            |         | X              |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            | X       |                | 4                | 80%                      |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                  |                          |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            |         | X              |                  |                          |
| 17. Enfrento mis                                    |            | X       |                |                  |                          |

|  |  |   |   |   |     |
|--|--|---|---|---|-----|
| problemas  |  |   |   |   |     |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo               |  |   | X |   |     |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |   | X |   |     |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  |   | X | 4 | 80% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  | X |   |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |   | X |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  | X |   |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  |   | X |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |   | X | 3 | 60% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N°13 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 60%, en el área de la Empatía obtuvo un 60%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 80%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 80%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 60%.

En este caso en el área de Asertividad, Pensamiento crítico y Solución de problemas obtuvo un nivel ligeramente superior a la media pues obtuvo un rango de 60%. Y en Pensamiento crítico junto a Solución de problemas obtuvo un nivel adecuado pues su rango es de 80%.

| Habilidades                                      | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|--|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|  | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                               |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5                                      |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa         |            |         | X              |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público         |            |         | X              |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales       |            |         | X              |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan            |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar |            | X       |                | 4                | 80%                      |
| <b>Empatía</b>                                   |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10                                     |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error    |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante            |            |         | X              |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                   |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                       |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras    |            | X       |                | 3                | 60%                      |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                       |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                    |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás    |            | X       |                |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto    |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder  |            | X       |                |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda            |            |         | X              |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                   |            |         | X              | 3                | 60%                      |
| <b>Solución de Problemas</b>                     |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                    |            |         |                |                  |                          |



|   |  |   |   |   |     |
|---|--|---|---|---|-----|
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |  | X |   |   |     |
| 17. Enfrento mis problemas                          |  |   |   |   |     |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo                  |  |   | X |   |     |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago       |  |   | X |   |     |
| 20. Soy flexible con las sugerencias                |  | X |   | 2 | 40% |
| <b>Control Emocional</b>                            |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                       |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a)    |  |   | X |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás       |  | X |   |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)             |  |   | X |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás     |  | X |   |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                          |  |   | X | 3 | 60% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N°14 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 80%, en el área de la Empatía obtuvo un 60%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 60%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 40%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 60%.

Este profesional obtuvo un nivel de 60% en Empatía, Pensamiento crítico y Control emocional. A si también obtuvo una puntuación de 80% en Asertividad; no obstante disminuyo en el área de Solución de problemas pues obtuvo un porcentaje de 40%.

| Habilidades   | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|---|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|   | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                                  |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5   |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa            |            |         | X              |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público            |            |         | X              |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales          |            |         | X              |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan               |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar    |            | X       |                | 4                | 80%                      |
| <b>Empatía</b>                                      |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10  |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error       |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante               |            |         | X              |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                      |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                          |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras       |            | X       |                | 3                | 60%                      |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                          |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                       |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás       |            | X       |                |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto       |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder     |            | X       |                |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda               |            | X       |                |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                      |            | X       |                | 1                | 20%                      |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                       |            |         |                |                  |                          |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |            | X       |                |                  |                          |
| 17. Enfrento mis                                    |            |         | X              |                  |                          |

|  |  |   |   |   |     |
|--|--|---|---|---|-----|
| problemas  |  |   |   |   |     |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo               |  |   | X |   |     |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |   | X |   |     |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  |   | X | 4 | 80% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                    |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  | X |   |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  | X |   |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |   | X |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  | X |   |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  | X |   | 1 | 20% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N°15 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 80%, en el área de la Empatía obtuvo un 60%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 20%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 80%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 20%.

La Solución de problemas es un área fuerte para este profesional al igual que el área de la asertividad pues alcanzó un rango de 80%. En la Empatía sobrepasa ligeramente la media esperada pues obtuvo un nivel de 60%. No obstante en el área de Pensamiento crítico y control emocional quedó en un nivel vulnerable con 20% de habilidades personales.

| Habilidades                                      | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|--|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|  | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                               |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5                                      |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa         |            |         |                |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público         |            | X       |                |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales       |            | X       |                |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan            |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar |            | X       |                | 1                | 20%                      |
| <b>Empatía</b>                                   |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10                                     |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error    |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante            |            | X       |                |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                   |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                       |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras    |            |         | X              | 3                | 60%                      |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                       |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                    |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás    |            |         | X              |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto    |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder  |            |         | X              |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda            |            |         | X              |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                   |            |         | X              | 5                | 100%                     |
| <b>Solución de Problemas</b>                     |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                    |            |         |                |                  |                          |

|   |  |   |   |   |      |
|---|--|---|---|---|------|
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |  | X |   |   |      |
| 17. Enfrento mis problemas                          |  | X |   |   |      |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo                  |  |   | X |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago       |  |   | X |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias                |  | X |   | 2 | 40%  |
| <b>Control Emocional</b>                            |  |   |   |   |      |
| Ítems 21 - 25                                       |  |   |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a)    |  |   | X |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás       |  |   | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)             |  |   | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás     |  |   | X |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                          |  |   | X | 5 | 100% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N°16 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 20%, en el área de la Empatía obtuvo un 60%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 100%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 40%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 100%.

En Pensamiento crítico encuentra un área fuerte el profesional al igual que en el Control emocional pues alcanzo un rango de 100%. En la Empatía sobrepaso ligeramente la media esperada pues obtuvo un nivel de 60%.

No obstante en Solución de problemas quedo en un nivel ligeramente inferior a la media con 40%. Y en la Asertividad obtuvo un nivel vulnerable de 20% de habilidades personales.

Profesional N° 17

ANEXO N° 44

| Habilidades                                      | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|--|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|  | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                               |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5                                      |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa         |            |         | X              |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público         |            |         | X              |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales       |            |         | X              |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan            |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar |            |         | X              | 5                | 100%                     |
| <b>Empatía</b>                                   |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10                                     |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error    |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante            |            |         | X              |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                   |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                       |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras    |            |         | X              | 4                | 80%                      |
| <b>Pensamiento Critico</b>                       |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                    |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás    |            |         | X              |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto    |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder  |            |         | X              |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda            |            |         | X              |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                   |            |         | X              | 5                |                          |

|  |  |  |   |   |      |
|--|--|--|---|---|------|
|  |  |  |   |   | 100% |
| <b>Solución de Problemas</b>                         |  |  |   |   |      |
| Ítems 16 - 20  |  |  |   |   |      |
| 16. Ante un problema identifiqué varias alternativas |  |  | X |   |      |
| 17. Enfrento mis problemas                           |  |  | X |   |      |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo                   |  |  | X |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago        |  |  | X |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias                 |  |  | X | 5 | 100% |
| <b>Control Emocional</b>                             |  |  |   |   |      |
| Ítems 21 - 25  |  |  |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a)     |  |  | X |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás        |  |  | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)              |  |  | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás      |  |  | X |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                           |  |  | X | 5 | 100% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 17 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 100%, en el área de la Empatía obtuvo un 80%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 100%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 100%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 100%.

Esta profesional evidencia muchas habilidades asertivas pues obtuvo el rango máximo de 100%, es comunicativo-va y de buenas relaciones interpersonales, además posee habilidades empáticas calificando en un rango igual al 80%. Por otro lado sus habilidades personales en las áreas de pensamiento crítico,

solución de problemas y de control emocional, califico de igual forma en un rango de 100%.

Profesional N° 18

ANEXO N° 45

| Habilidades                                      | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|--|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|  | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                               |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5                                      |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa         |            | X       |                |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público         |            |         | X              |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales       |            | X       |                |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan            |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar |            |         | X              |                  |                          |
| <b>Empatía</b>                                   |            |         |                | 3                | 60%                      |
| Ítems 6 - 10                                     |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enoja cuando alguien comete un error    |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante            |            | X       |                |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                   |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                       |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras    |            |         | X              | 3                | 60%                      |
| <b>Pensamiento Critico</b>                       |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                    |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás    |            | X       |                |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto    |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder  |            |         | X              |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda            |            | X       |                |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis                            |            |         | X              | 3                | 60%                      |



|   |  |   |   |   |     |
|---|--|---|---|---|-----|
| lecturas  |  |   |   |   |     |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |  |   |   |   |     |
| Ítems 16 - 20                                       |  |   |   |   |     |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |  |   | X |   |     |
| 17. Enfrento mis problemas                          |  | X |   |   |     |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo                  |  |   | X |   |     |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago       |  | X |   |   |     |
| 20. Soy flexible con las sugerencias                |  | X |   | 2 | 40% |
| <b>Control Emocional</b>                            |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                       |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a)    |  | X |   |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás       |  |   | X |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)             |  | X |   |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás     |  |   | X |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                          |  |   | X | 3 | 60% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N°18 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 60%, en el área de la Empatía obtuvo un 60%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 60%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 40%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 60%.

Este profesional obtuvo un nivel de 60% en Asertividad, Empatía, Pensamiento crítico y Control emocional. No obstante disminuyo en el área de Solución de problemas pues obtuvo un porcentaje de 40%; ligeramente debajo de la media de habilidades personales esperada.

| Habilidades                                      | Frecuencia |         |                | Puntaje Obtenido | Porcentaje de desarrollo |
|--|------------|---------|----------------|------------------|--------------------------|
|  | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                  |                          |
| <b>Asertividad</b>                               |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 1 - 5                                      |            |         |                |                  |                          |
| 1. Me considero una persona comunicativa         |            |         | X              |                  |                          |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público         |            |         | X              |                  |                          |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales       |            |         | X              |                  |                          |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan            |            |         | X              |                  |                          |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar |            |         | X              | 5                | 100%                     |
| <b>Empatía</b>                                   |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 6 - 10                                     |            |         |                |                  |                          |
| 6. No me enojo cuando alguien comete un error    |            | X       |                |                  |                          |
| 7. Me considero una persona tolerante            |            |         | X              |                  |                          |
| 8. Trato de comprender a otros                   |            |         | X              |                  |                          |
| 9. Se escuchar a los demás                       |            |         | X              |                  |                          |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras    |            |         | X              | 4                | 80%                      |
| <b>Pensamiento Crítico</b>                       |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 11 - 15                                    |            |         |                |                  |                          |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás    |            |         | X              |                  |                          |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto    |            |         | X              |                  |                          |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder  |            |         | X              |                  |                          |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda            |            |         | X              |                  |                          |
| 15. Analizo todas mis lecturas                   |            |         | X              | 5                | 100%                     |
| <b>Solución de Problemas</b>                     |            |         |                |                  |                          |
| Ítems 16 - 20                                    |            |         |                |                  |                          |
| 16. Ante un problema identifico varias           |            |         | X              |                  |                          |

|  |  |  |   |   |      |
|--|--|--|---|---|------|
| alternativas                                     |  |  |   |   |      |
| 17. Enfrento mis problemas                       |  |  | X |   |      |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo               |  |  | X |   |      |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago    |  |  | X |   |      |
| 20. Soy flexible con las sugerencias             |  |  | X | 5 | 100% |
| <b>Control Emocional</b>                         |  |  |   |   |      |
| Ítems 21 - 25                                    |  |  |   |   |      |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a) |  |  | X |   |      |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás    |  |  | X |   |      |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)          |  |  | X |   |      |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás  |  |  | X |   |      |
| 25. Confío en mi mismo (a)                       |  |  | X | 5 | 100% |

En la tabla anterior correspondiente al profesional N° 17 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 100%, en el área de la Empatía obtuvo un 80%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 100%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 100%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 100%.

Esta profesional evidencia muchas habilidades asertivas pues obtuvo el rango máximo de 100%, es comunicativa y de buenas relaciones interpersonales, además posee habilidades empáticas calificando en un rango igual al 80%. Por otro lado sus habilidades personales en las áreas de pensamiento crítico, solución de problemas y de control emocional, califico de igual forma en un rango de 100%.

| Habilidades                                      | Frecuencia |         |                | Puntaje<br>Obtenido | Porcentaje<br>de<br>desarrollo |
|--|------------|---------|----------------|---------------------|--------------------------------|
|  | Nunca      | A veces | Frecuentemente |                     |                                |
| <b>Asertividad</b>                               |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 1 - 5                                      |            |         |                |                     |                                |
| 1. Me considero una persona comunicativa         |            | X       |                |                     |                                |
| 2. Me siento cómodo al hablar en público         |            | X       |                |                     |                                |
| 3. Poseo buenas relaciones interpersonales       |            |         | X              |                     |                                |
| 4. Me muestro atento cuando me hablan            |            |         | X              |                     |                                |
| 5. Se me facilita encontrar temas para conversar |            | X       |                | 2                   | 40%                            |
| <b>Empatía</b>                                   |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 6 - 10                                     |            |         |                |                     |                                |
| 6. No me enojo cuando alguien comete un error    |            | X       |                |                     |                                |
| 7. Me considero una persona tolerante            |            | X       |                |                     |                                |
| 8. Trato de comprender a otros                   |            |         | X              |                     |                                |
| 9. Se escuchar a los demás                       |            |         | X              |                     |                                |
| 10. Acorde al tema puedo escoger mis palabras    |            |         | X              | 3                   | 60%                            |
| <b>Pensamiento Critico</b>                       |            |         |                |                     |                                |
| Ítems 11 - 15                                    |            |         |                |                     |                                |
| 11. Con respeto debato las ideas de los demás    |            |         | X              |                     |                                |
| 12. Expreso con mis propias palabras un texto    |            |         | X              |                     |                                |
| 13. Ante una pregunta reflexiono para responder  |            |         | X              |                     |                                |
| 14. Pregunto cuando tengo alguna duda            |            | X       |                |                     |                                |
| 15. Analizo todas mis                            |            | X       |                | 3                   | 60%                            |

|   |  |   |   |   |     |
|---|--|---|---|---|-----|
| lecturas  |  |   |   |   |     |
| <b>Solución de Problemas</b>                        |  |   |   |   |     |
| Ítems 16 - 20                                       |  |   |   |   |     |
| 16. Ante un problema identifico varias alternativas |  | X |   |   |     |
| 17. Enfrento mis problemas                          |  |   | X |   |     |
| 18. Me adapto al trabajo en equipo                  |  |   | X |   |     |
| 19. Soy optimista en los comentarios que hago       |  |   | X |   |     |
| 20. Soy flexible con las sugerencias                |  |   | X | 4 | 80% |
| <b>Control Emocional</b>                            |  |   |   |   |     |
| Ítems 21 - 25                                       |  |   |   |   |     |
| 21. Identifico fácilmente cuando estoy tenso (a)    |  | X |   |   |     |
| 22. Al estar tenso me controlo ante los demás       |  | X |   |   |     |
| 23. Identifico cuando estoy enojado (a)             |  |   | X |   |     |
| 24. Al estar enojado me controlo ante los demás     |  |   | X |   |     |
| 25. Confío en mi mismo (a)                          |  |   | X | 3 | 60% |

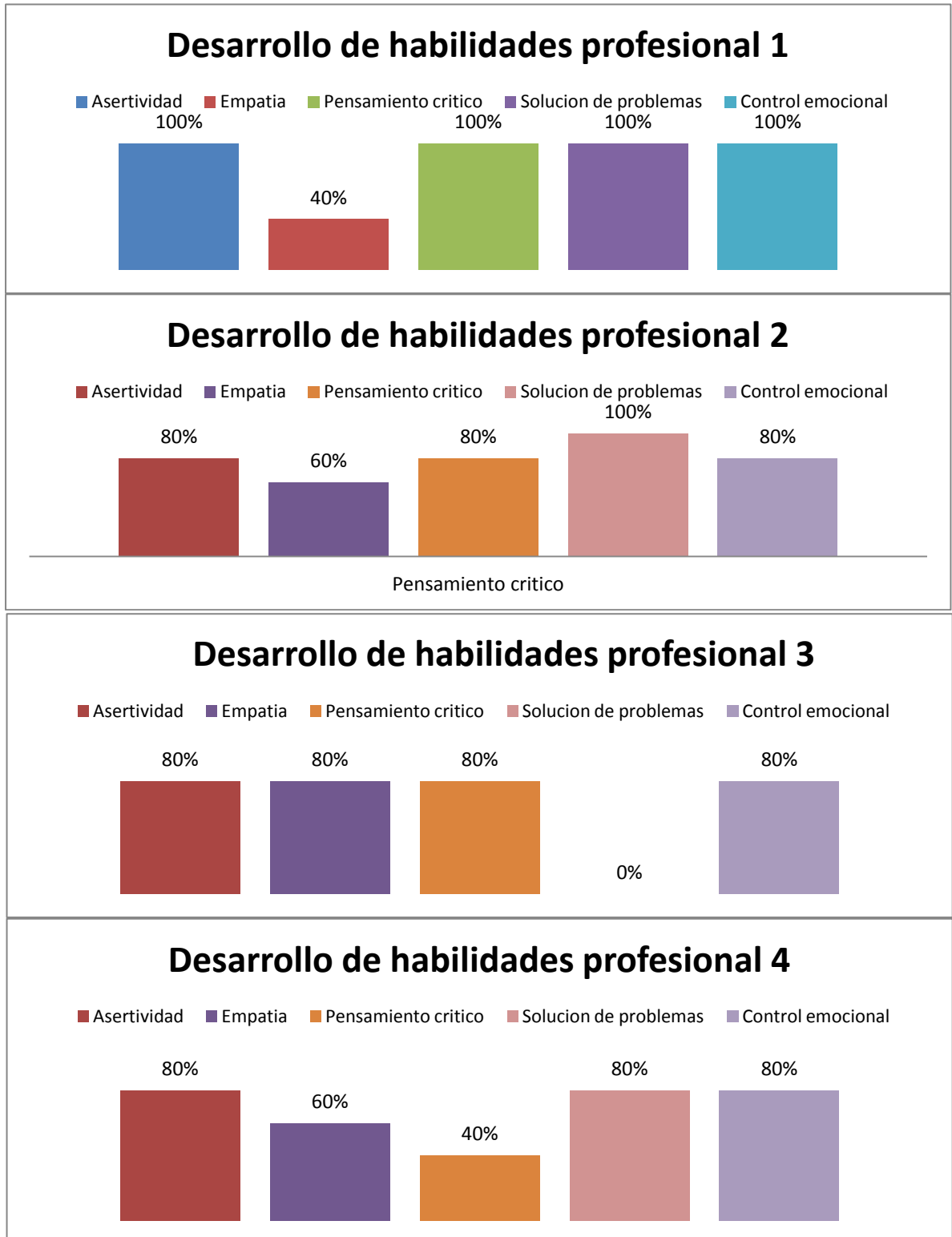
En la tabla anterior correspondiente al profesional N°20 encontramos que en el área de la Asertividad obtuvo una puntuación de 40%, en el área de la Empatía obtuvo un 60%, en el área de Pensamiento crítico obtuvo un rango de 60%; así también en el área de Solución de problemas obtuvo un rango de 80%. Y en el área de Control emocional tiene un porcentaje de 60%.

Este profesional obtuvo un nivel de 60% en Empatía, Pensamiento crítico y Control emocional.

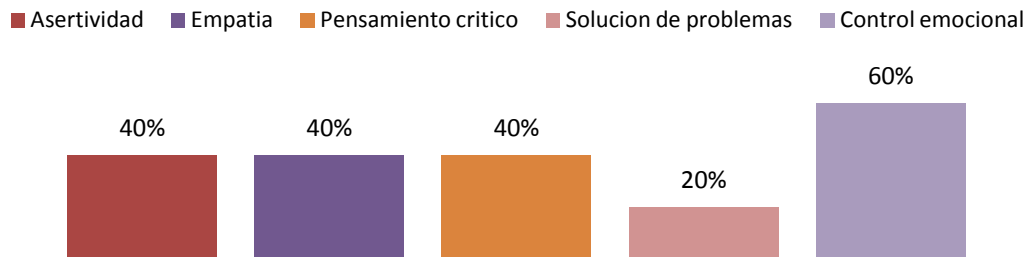
No obstante aumento en el área de Solución de problemas pues obtuvo un porcentaje de 80% nivel adecuado en el desarrollo de habilidades. En contraste con la Asertividad que quedo ligeramente por debajo de la media de

habilidades personales esperada con un porcentaje de 40%.

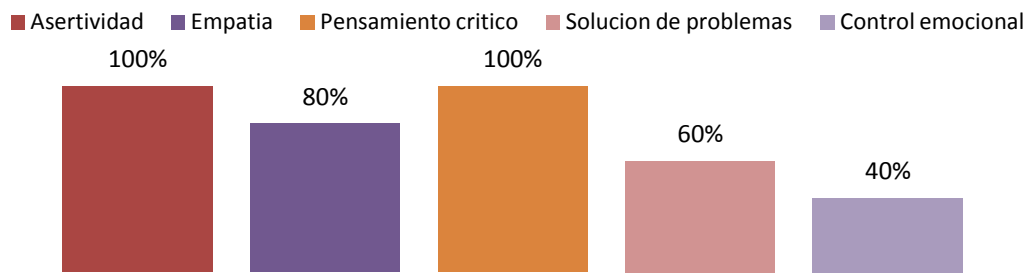
ANEXO N° 48



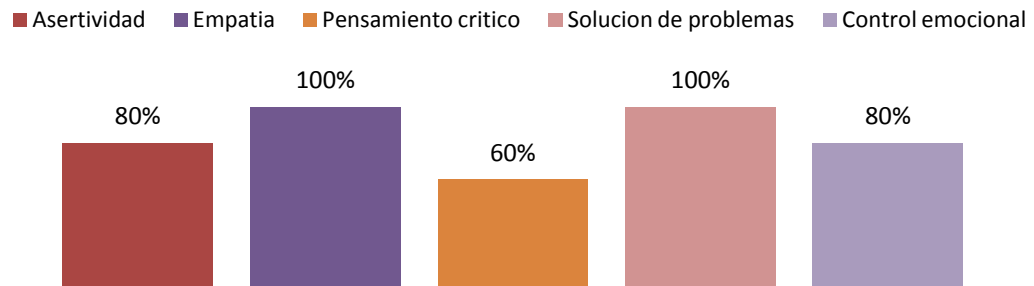
## Desarrollo de habilidades profesional 5



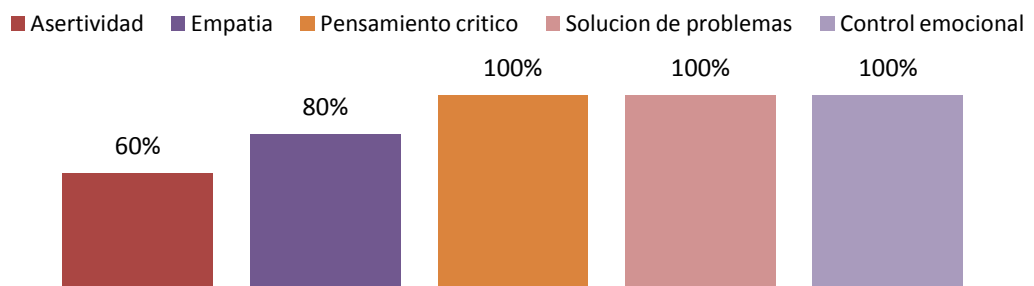
## Desarrollo de habilidades profesional 6



## Desarrollo de habilidades profesional 7

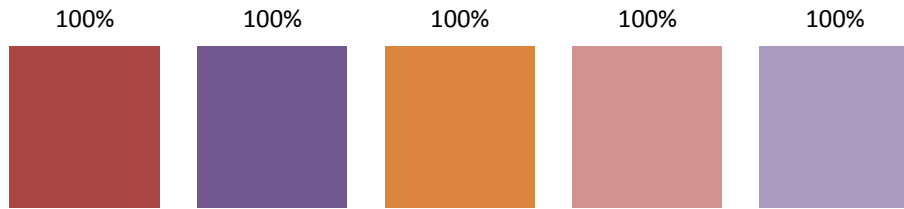


## Desarrollo de habilidades profesional 8



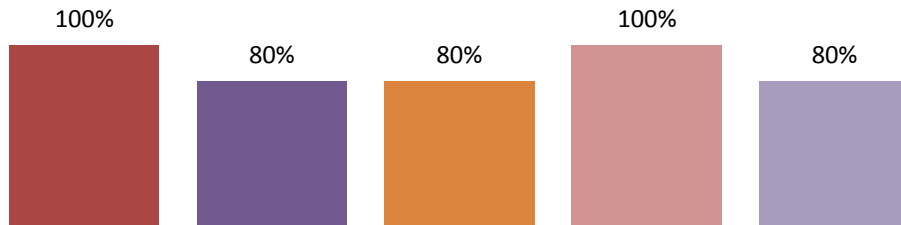
### Desarrollo de habilidades profesional 9

■ Asertividad ■ Empatía ■ Pensamiento critico ■ Solucion de problemas ■ Control emocional



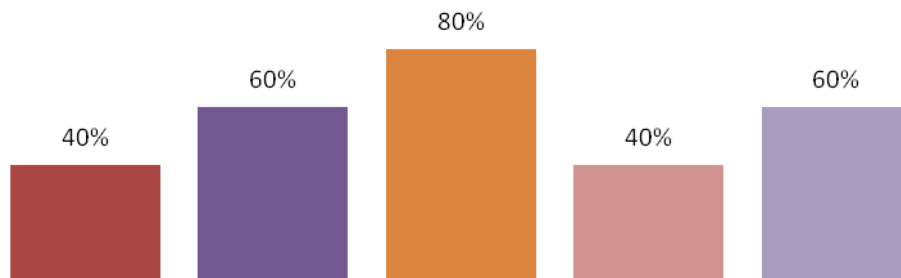
### Desarrollo de habilidades profesional 10

■ Asertividad ■ Empatía ■ Pensamiento critico ■ Solucion a problemas ■ Control emocional



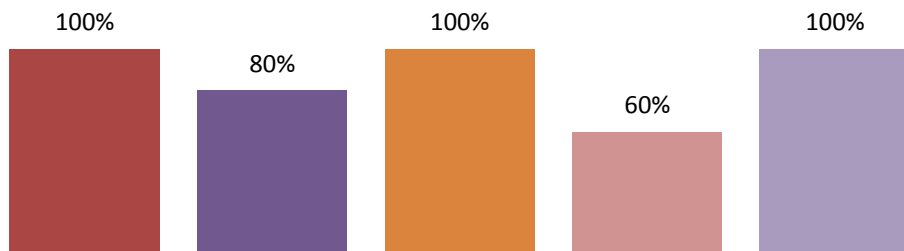
### Desarrollo de habilidades profesional 11

■ Asertividad ■ Empatía ■ Pensamiento critico ■ Solucion de problemas ■ Control emocional



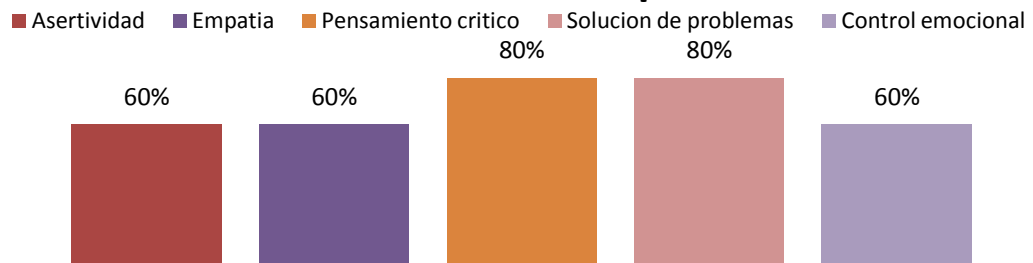
### Desarrollo de habilidades profesional 12

■ Asertividad ■ Empatía ■ Pensamiento critico ■ Solucion de problemas ■ Control emocional

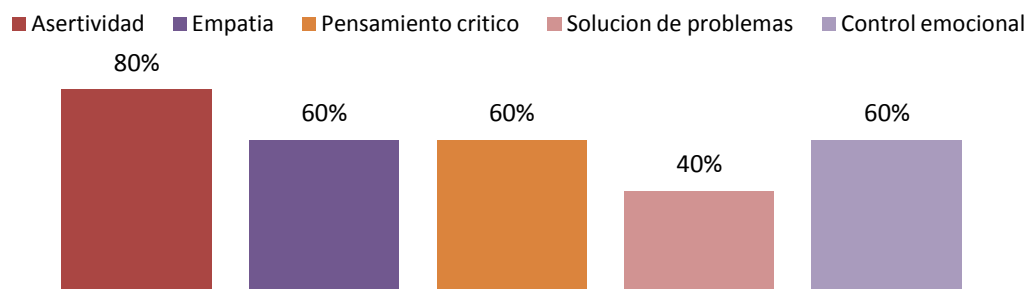




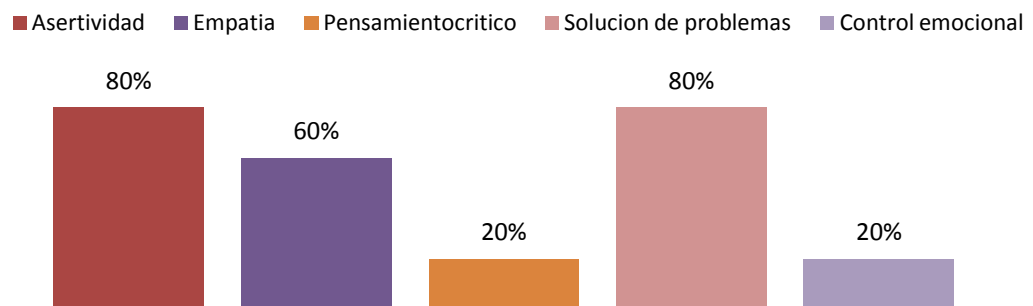
### Desarrollo de habilidades profesional 13



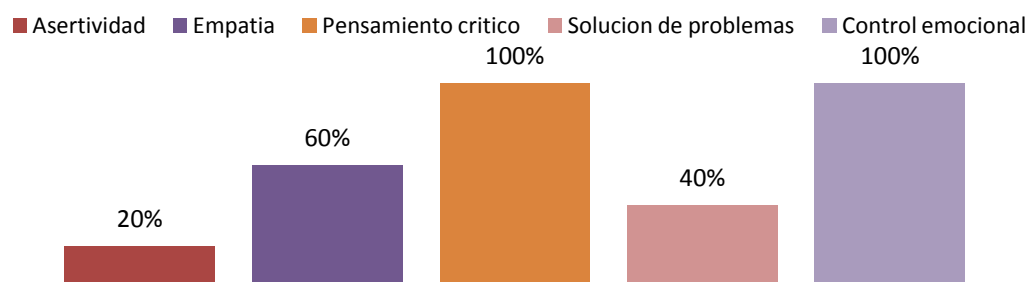
### Desarrollo de habilidades profesional 14



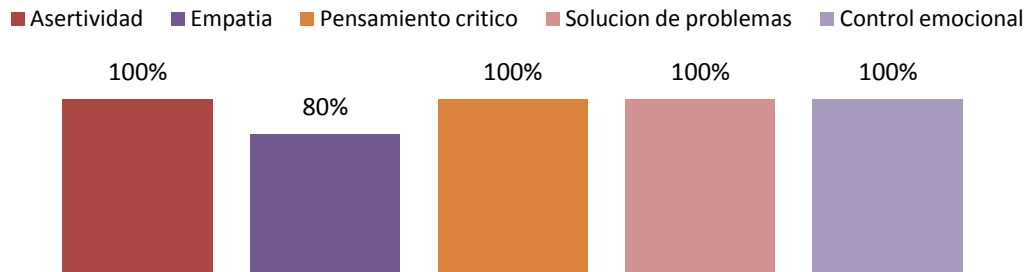
### Desarrollo de habilidades profesional 15



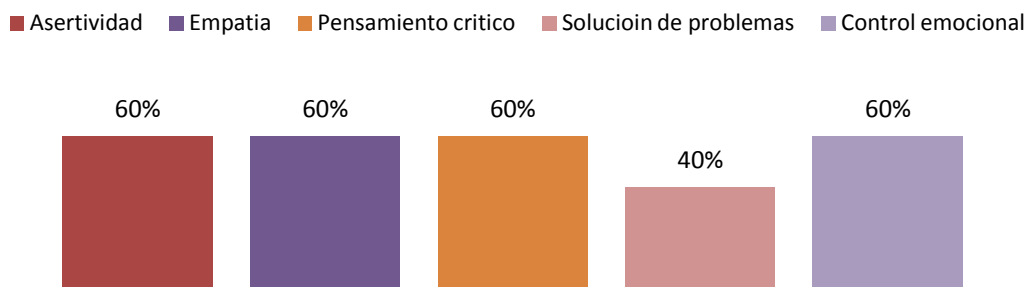
### Desarrollo de habilidades profesional 16



## Desarrollo de habilidades profesional 17



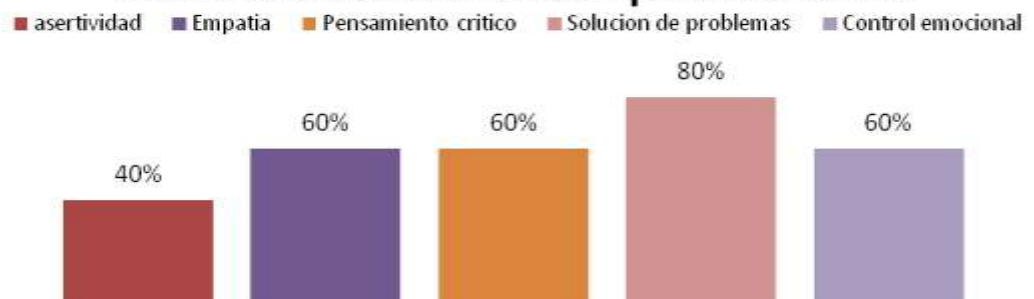
## Desarrollo de habilidades profesional 18



## Desarrollo de habilidades profesional 19

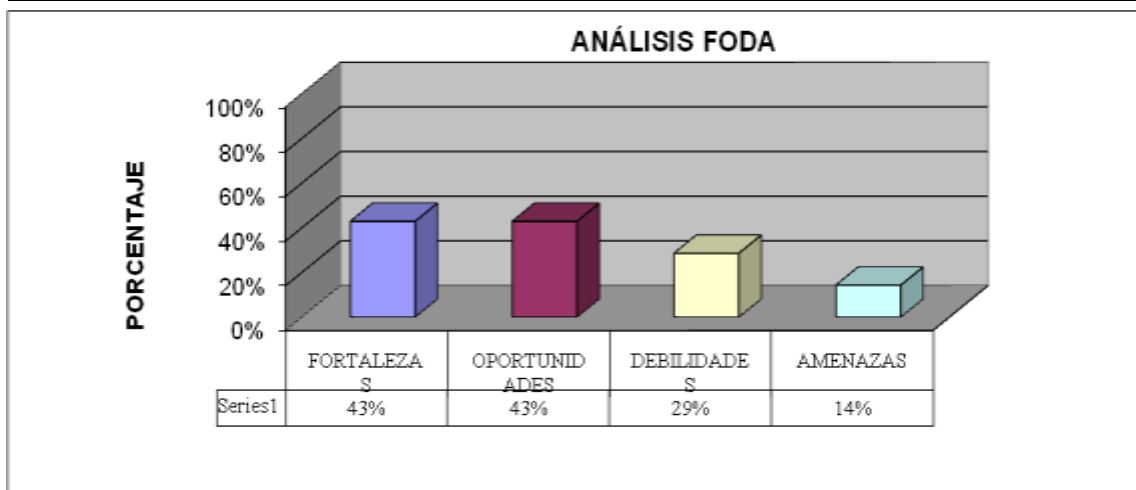


## Desarrollo de habilidades profesional 20



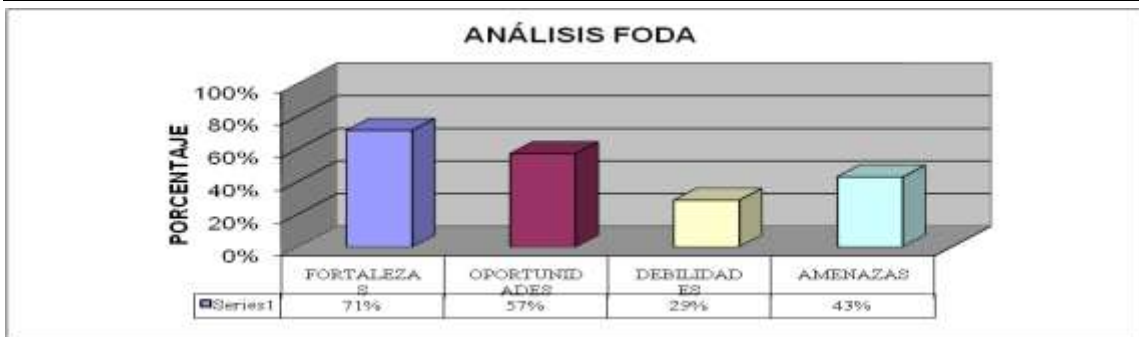
Profesional N° 1 ANEXO N° 49

| ASPECTOS POSITIVOS       |  | ASPECTOS NEGATIVOS        |                          |
|--------------------------|--|---------------------------|--------------------------|
| F                        | O  | D                         | A                        |
| <b>FORTALEZAS</b><br>43% | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43%                  | <b>DEBILIDADES</b><br>29% | <b>AMENAZAS</b><br>14%   |
| CONDICIONES INTERNAS     | CONDICIONES EXTERNAS                         | CONDICIONES INTERNAS      | CONDICIONES EXTERNAS     |
| Cooperativa              | Evaluación a internos de apanteos            | Temor al fracaso          | Poca apertura de trabajo |
| Responsable              | Aplicación de programa al personal de la UES | Bajo liderazgo            |                          |
| Liderazgo                | Aplicación de pruebas a adolescentes         |                           |                          |
|                          |  |                           |                          |



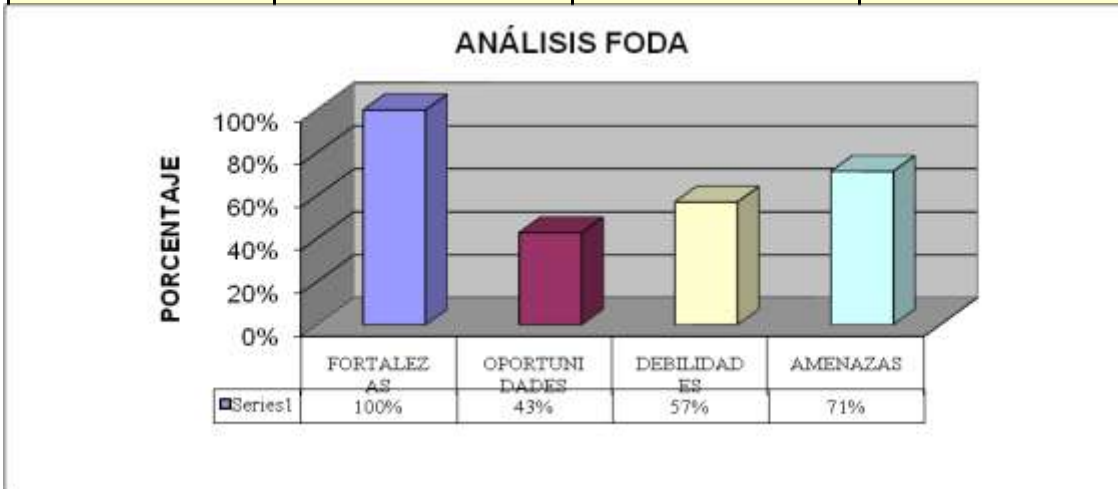
Se evidencia que este profesional posee un rango por debajo de la media esperada, pues obtuvo un 43% en las áreas donde se esperaba mayor dominancia. Y en relación a los aspectos negativos obtuvo una puntuación de 14% en el área de Amenazas y de 29% en el de Debilidades considerándose un promedio aun normal.

| ASPECTOS POSITIVOS                         |  | ASPECTOS NEGATIVOS                                  |  |
|--|--|---|--|
| F  | O  | D   | A  |
| <b>FORTALEZAS</b><br>71%                   | <b>OPORTUNIDADES</b><br>57%                | <b>DEBILIDADES</b><br>29%                           | <b>AMENAZAS</b><br>43%                       |
| CONDICIONES INTERNAS                       | CONDICIONES EXTERNAS                       | CONDICIONES INTERNAS                                | CONDICIONES EXTERNAS                         |
| Capacitación y especializaciones recibidas | Necesidades de atención psicológica        | No haber tenido trabajo previo durante mis estudios | No haber tenido trabajo mientras estudiaba   |
| Conocimiento del idioma ingles             | Crisis social en el país                   | Asumir en exceso mis responsabilidades              | Poca remuneración de la labor psicológica    |
| Creatividad                                | Toma de conciencia de la labor psicológica |   | Apenas comienza el interés por la psicología |
| Responsabilidad                            | Toma de conciencia de la importancia       |   |  |
| Flexible                                   |  |   |  |



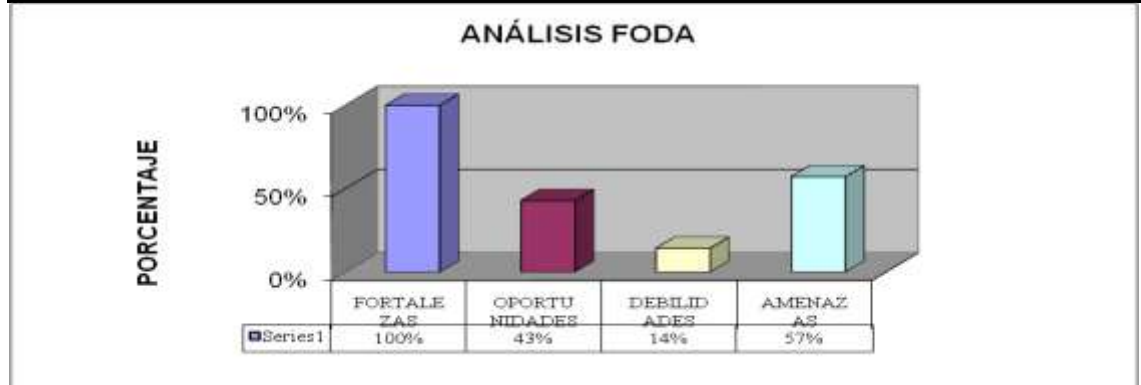
En este caso el profesional posee un rango superior a la media esperada, pues obtuvo un 71% y 57% en las áreas donde se esperaba mayor dominancia. Y en relación a los aspectos negativos obtuvo una puntuación de 43% en el área de Amenazas y de 29% en el de Debilidades considerándose un promedio aceptable para estas condiciones internas y externas.

| ASPECTOS POSITIVOS               |                                     | ASPECTOS NEGATIVOS               |                                |
|----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| F                                | O                                   | D                                | A                              |
| <b>FORTALEZAS</b><br><b>100%</b> | <b>OPORTUNIDADES</b><br><b>43%</b>  | <b>DEBILIDADES</b><br><b>57%</b> | <b>AMENAZAS</b><br><b>71%</b>  |
| CONDICIONES INTERNAS             | CONDICIONES EXTERNAS                | CONDICIONES INTERNAS             | CONDICIONES EXTERNAS           |
| Inteligente                      | Asenso en el trabajo                | Impulsivo                        | Poca experiencia               |
| Sociable                         | Conocimiento de personal importante | Enojado                          | Falta de preparación académica |
| Líder                            | Realización en el mundo social      | Muy racional                     | Violencia Social               |
| Comunicativo                     |                                     | Poco flexible a la critica       | Mala paga                      |
| Creativo                         |                                     |                                  | Oportunidades por cuello       |
| Capaz                            |                                     |                                  |                                |
| Solidario                        |                                     |                                  |                                |



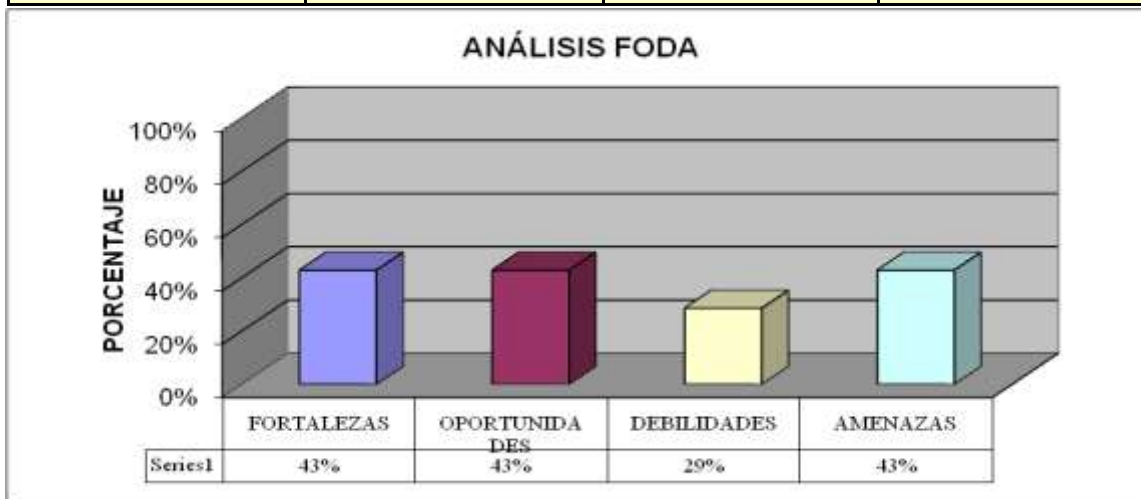
Las áreas donde se esperaba un menor porcentaje (Debilidades 57%, Amenazas 71%) han obtenido un rango superior, sugiriendo mayor susceptibilidad a las condiciones negativas. No obstante los aspectos positivos en Fortaleza ascienden al 100% esperado y un 43% por debajo de la media esperada.

| ASPECTOS POSITIVOS               |                                    | ASPECTOS NEGATIVOS               |  |
|----------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|--|
| F                                | O                                  | D                                | A                                      |
| <b>FORTALEZAS</b><br><b>100%</b> | <b>OPORTUNIDADES</b><br><b>43%</b> | <b>DEBILIDADES</b><br><b>14%</b> | <b>AMENAZAS</b><br><b>57%</b>          |
| CONDICIONES INTERNAS             | CONDICIONES EXTERNAS               | CONDICIONES INTERNAS             | CONDICIONES EXTERNAS                   |
| Sociable                         | Laborar en escuela                 | Enojado                          | No contar con curso psicopedagógico    |
| Amable                           | Laborar en empresa                 |                                  | El salario es insuficiente             |
| Amistoso                         | Laborar en educación media         |                                  | No ejercer la profesión sino otra cosa |
| Comprensivo                      |                                    |                                  | Poca demanda en el área educativa      |
| Cariñoso                         |                                    |                                  |  |
| Inteligente                      |                                    |                                  |  |
| Analítico                        |                                    |                                  |  |



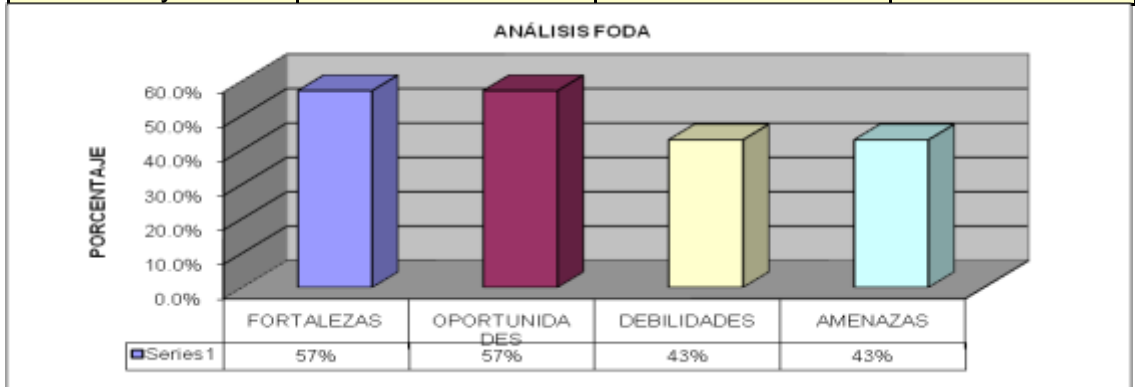
En este caso el profesional posee un rango superior a la media esperada, pues obtuvo un 100% y 43% en las áreas donde se esperaba mayor dominancia. Así también los aspectos negativos que obtuvo se sitúan con 43% en el área de Amenazas y de 57% en el de Debilidades considerándose un promedio aceptable para estos aspectos negativos.

| ASPECTOS POSITIVOS       |   | ASPECTOS NEGATIVOS        |  |
|--------------------------|---|---------------------------|--|
| F                        | O   | D                         | A  |
| <b>FORTALEZAS</b><br>43% | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43%                   | <b>DEBILIDADES</b><br>29% | <b>AMENAZAS</b><br>43%                             |
| CONDICIONES INTERNAS     | CONDICIONES EXTERNAS                          | CONDICIONES INTERNAS      | CONDICIONES EXTERNAS                               |
| Capacidad de análisis    | Especializarse con una maestría               | Desmotivado               | Falta de oportunidades en el área de psicología    |
| Tolerancia               | Conocer técnicas psicométricas                | Impaciente                | Limitaciones económicas para asistir a entrevistas |
| Empeño a las cosas       | Conocimientos extra como inglés y computación |                           | Falta de experiencia en algunas áreas              |
|                          |   |                           |  |



Este profesional se sitúa en un nivel promedio en los aspectos positivos; en Fortalezas tiene un 43% al igual que en el área de las Oportunidades. Por otro lado en los aspectos negativos obtuvo 29% y 43% en Debilidades y Amenazas.

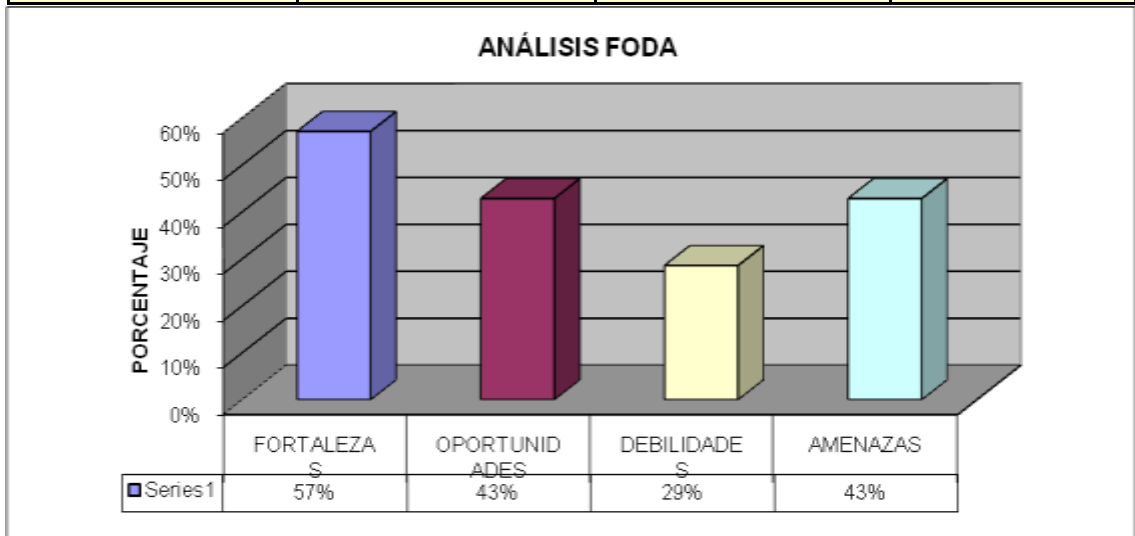
| ASPECTOS POSITIVOS  |   | ASPECTOS NEGATIVOS                                     |   |
|---|---|--|---|
| F   | O   | D  | A   |
| <b>FORTALEZAS</b><br>57%                                    | <b>OPORTUNIDADES</b><br>57%                           | <b>DEBILIDADES</b><br>43%                              | <b>AMENAZAS</b><br>43%                            |
| CONDICIONES INTERNAS  | CONDICIONES EXTERNAS                                  | CONDICIONES INTERNAS                                   | CONDICIONES EXTERNAS                              |
| Disposición al trabajo y al servicio                        | Redes sociales amplias                                | Fragilidad en la construcción de algunos conocimientos | Poca apuesta del sistema al trabajo del psicólogo |
| Habilidad mental para procesar información                  | Organizaciones diversas en las que se podría trabajar | Desanimo o frustración ante la adversidad              | Poca credibilidad de nuestra área                 |
| Un nivel general bueno de conocimiento                      | Necesidad social                                      | Rigidez ante la filosofía de algunas instituciones     | Cambios socio políticos bruscos                   |
| Actividad de empatía para los problemas individual y social | La experiencia laboral previa                         |  |   |



Este profesional se sitúa en un nivel promedio en los aspectos positivos; en Fortalezas tiene un 57% al igual que en el área de las Oportunidades. Por otro lado en los aspectos negativos obtuvo 43% y 43% en Debilidades y Amenazas.

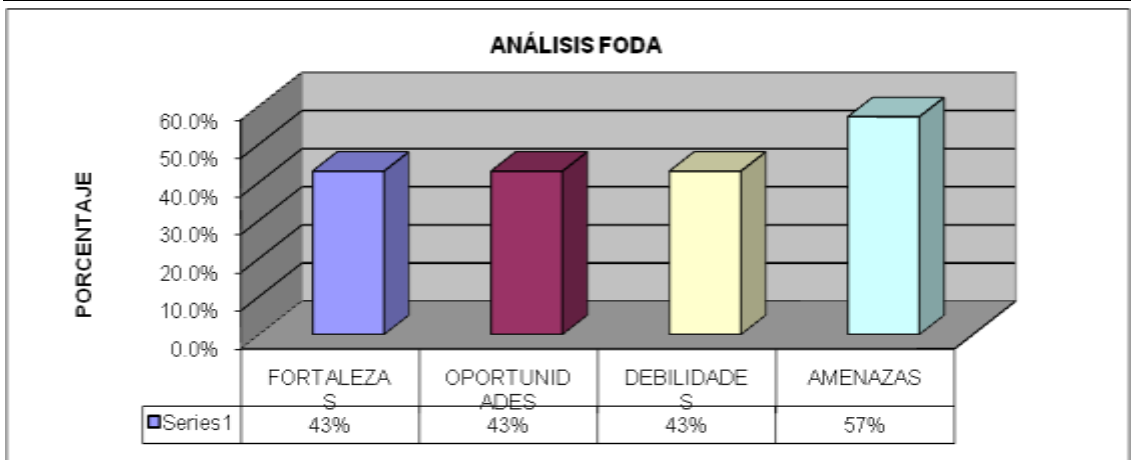


| ASPECTOS POSITIVOS       |                             | ASPECTOS NEGATIVOS        |                                       |
|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| F                        | O                           | D                         | A                                     |
| <b>FORTALEZAS</b><br>57% | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43% | <b>DEBILIDADES</b><br>29% | <b>AMENAZAS</b><br>43%                |
| CONDICIONES INTERNAS     | CONDICIONES EXTERNAS        | CONDICIONES INTERNAS      | CONDICIONES EXTERNAS                  |
| Paciencia                | Tolerante                   | Enojado                   | Inflexible                            |
| Accesible                | Trabajo con niños           | Intolerante               | No hablar ingles                      |
| Puntual                  | Trabajo con adultos         |                           | Poca conocimiento de algunas técnicas |
| Flexible                 |                             |                           |                                       |



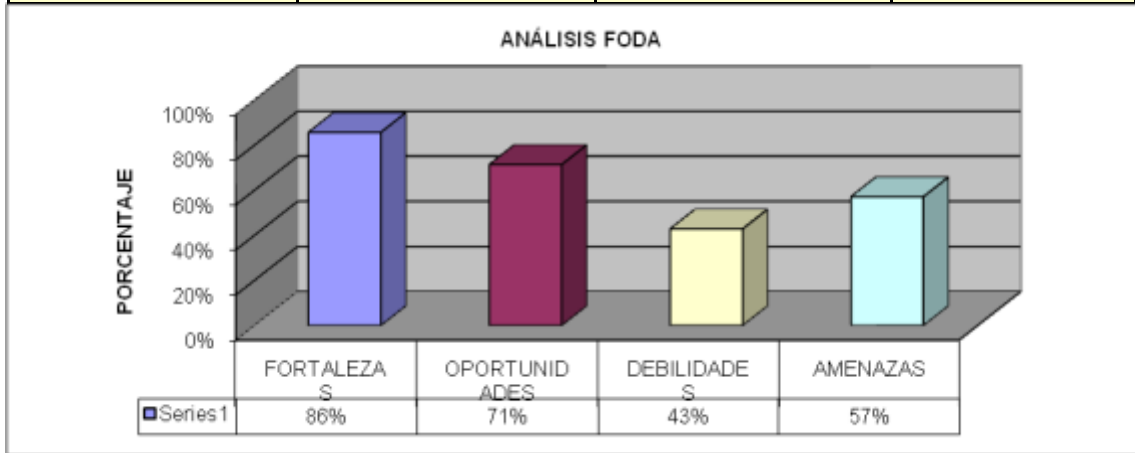
En los resultados plasmados se evidencia que este profesional posee un nivel promedio de aspectos positivos y negativos pues se situó en los siguientes promedios: Fortalezas 57%, Oportunidades 43%, Debilidades 29% y Amenazas 43% respectivamente.

| ASPECTOS POSITIVOS       |                             | ASPECTOS NEGATIVOS                |                                     |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| F                        | O                           | D                                 | A                                   |
| <b>FORTALEZAS</b><br>43% | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43% | <b>DEBILIDADES</b><br>43%         | <b>AMENAZAS</b><br>57%              |
| CONDICIONES INTERNAS     | CONDICIONES EXTERNAS        | CONDICIONES INTERNAS              | CONDICIONES EXTERNAS                |
| Perseverante             | Amistoso                    | Temperamental                     | Falta de trabajo a n                |
| Optimista                | Confianza en los demás      | Falta de experiencia              | existen otros compromisos           |
| Luchador                 | Sabe escuchar a los demás   | a veces se queda con duda de algo | Existen otros compromisos           |
|                          |                             |                                   | A veces me cuesta hablar en publico |



En los resultados plasmados se evidencia que este profesional posee un nivel promedio de aspectos positivos y negativos pues se situó en los siguientes promedios: -Fortalezas: 43%. -Oportunidades: 43%  
-Debilidades: 43%. - Amenazas: 57% respectivamente.

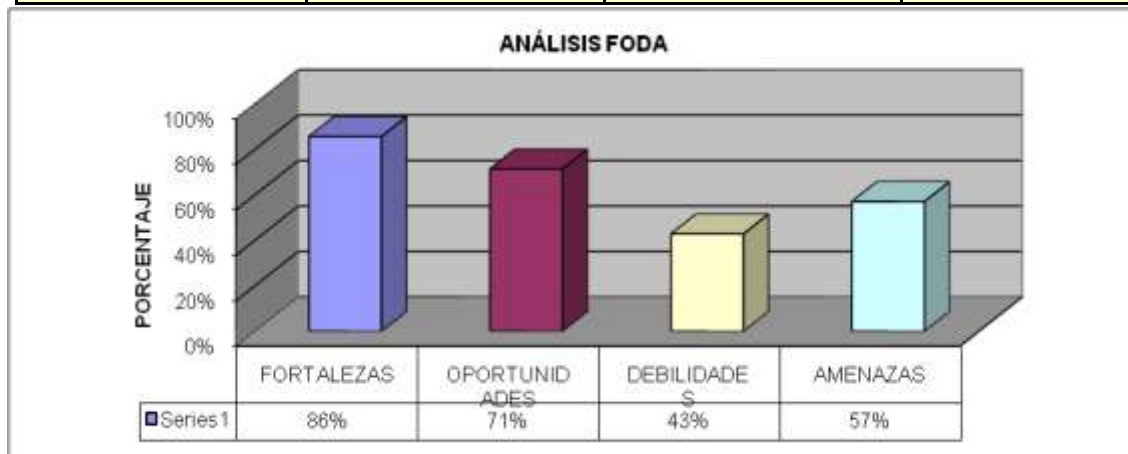
| ASPECTOS POSITIVOS              |                                    | ASPECTOS NEGATIVOS               |                               |
|---------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| F                               | O                                  | D                                | A                             |
| <b>FORTALEZAS</b><br><b>86%</b> | <b>OPORTUNIDADES</b><br><b>71%</b> | <b>DEBILIDADES</b><br><b>43%</b> | <b>AMENAZAS</b><br><b>57%</b> |
| CONDICIONES INTERNAS            | CONDICIONES EXTERNAS               | CONDICIONES INTERNAS             | CONDICIONES EXTERNAS          |
| Ser profesional                 | Estar trabajando                   | Ser enojada                      | Poco trabajo                  |
| Puntual                         | Conocer varias personas            | Exigente                         | Mucha competencia             |
| Sincero                         | Ser pedagoga                       | Delicada                         | Pocas oportunidades           |
| Trabajador                      | Tener practica escolar             |                                  | Corrupción para emplear       |
| Honesta                         | Buena comunicación social          |                                  | Se debe tener cuello          |
| Cumplida                        |                                    |                                  |                               |



Desempeñar su trabajo de forma profesional, ser puntual y sincera son Fortalezas que sitúan a esta persona en un rango de 86% superando, junto al área de las Oportunidades con 71% el nivel medio esperado.

Los aspectos negativos por su parte se sitúan en un nivel vulnerable con 43% para las Debilidades y un 57% para las Amenazas.

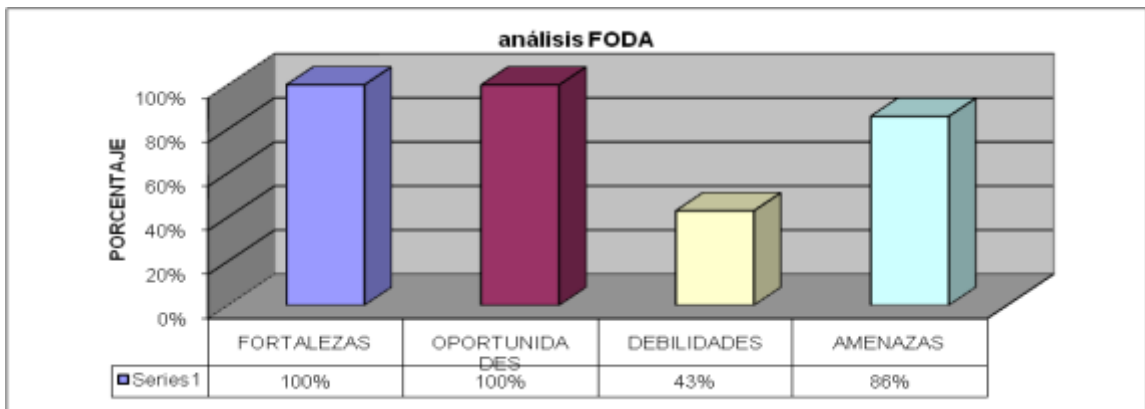
| ASPECTOS POSITIVOS              |                                    | ASPECTOS NEGATIVOS               |                               |
|---------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| F                               | O                                  | D                                | A                             |
| <b>FORTALEZAS</b><br><b>86%</b> | <b>OPORTUNIDADES</b><br><b>71%</b> | <b>DEBILIDADES</b><br><b>43%</b> | <b>AMENAZAS</b><br><b>57%</b> |
| CONDICIONES INTERNAS            | CONDICIONES EXTERNAS               | CONDICIONES INTERNAS             | CONDICIONES EXTERNAS          |
| Sincera                         | Buscar trabajo                     | Inseguridad                      | Ser muy joven                 |
| Colaboradora                    | Se necesitan psicólogos            | Muy callada                      | No tener experiencia          |
| Trabajadora                     | haber salido de la nacional        | Temerosa                         | Poca soltura                  |
| Honesta                         | hablar un poco el ingles           |                                  | Poca oferta de trabajo        |
| Con principios                  | Ser graduada                       |                                  |                               |
| Buenos hábitos                  |                                    |                                  |                               |



Desempeñar su trabajo de forma profesional, ser puntual y sincera son Fortalezas que sitúan a esta persona en un rango de 86% superando, junto al área de las Oportunidades con 71% el nivel medio esperado.

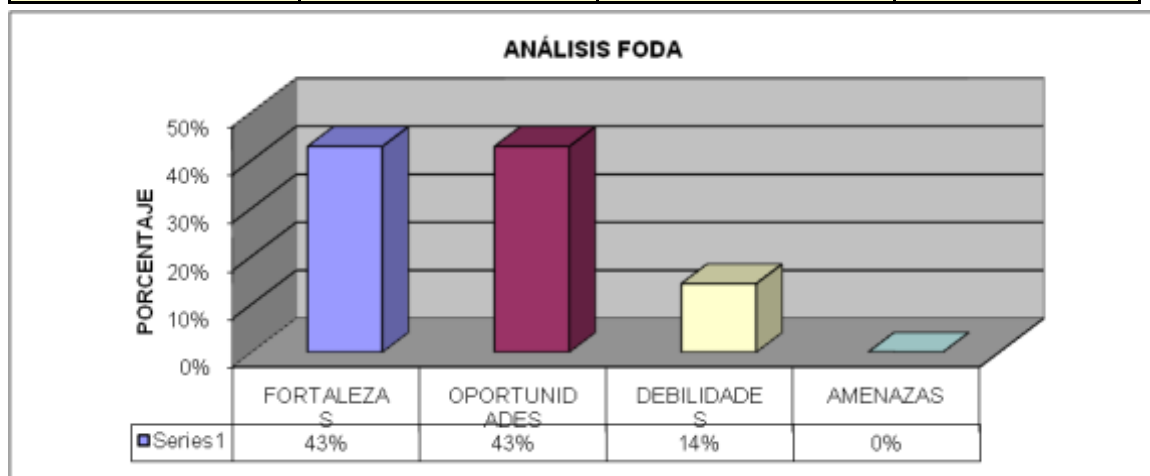
Los aspectos negativos por su parte se sitúan en un nivel vulnerable con 43% para las Debilidades y un 57% para las Amenazas.

| ASPECTOS POSITIVOS               |  | ASPECTOS NEGATIVOS               |  |
|----------------------------------|--|----------------------------------|--|
| F                                | O  | D                                | A  |
| <b>FORTALEZAS</b><br><b>100%</b> | <b>OPORTUNIDADES</b><br><b>100%</b>                            | <b>DEBILIDADES</b><br><b>43%</b> | <b>AMENAZAS</b><br><b>86%</b>              |
| CONDICIONES INTERNAS             | CONDICIONES EXTERNAS   | CONDICIONES INTERNAS             | CONDICIONES EXTERNAS                       |
| Sociable                         | Trabajar en una institución que permite el desarrollo personal | Muy exigente                     | Preparación académica deficiente           |
| Persistente                      | Contar con estabilidad laboral                                 | Poco comunicativa                | No poseer actualización de psicológicos    |
| Colaborador                      | Contar con fondos para los gastos de estudio                   | Carácter fuerte                  | No tener mucho conocimiento en computación |
| Eficiente                        | Horario flexible   |                                  | Poca oferta de trabajo                     |
| Contar con una profesión         | Apoyo familiar   |                                  | Salarios muy bajos en ofertas              |
| Disciplinado                     | Docentes comprensibles   |                                  | No dominio del inglés                      |
| Delicada                         | Poseer vehículo  |                                  |  |



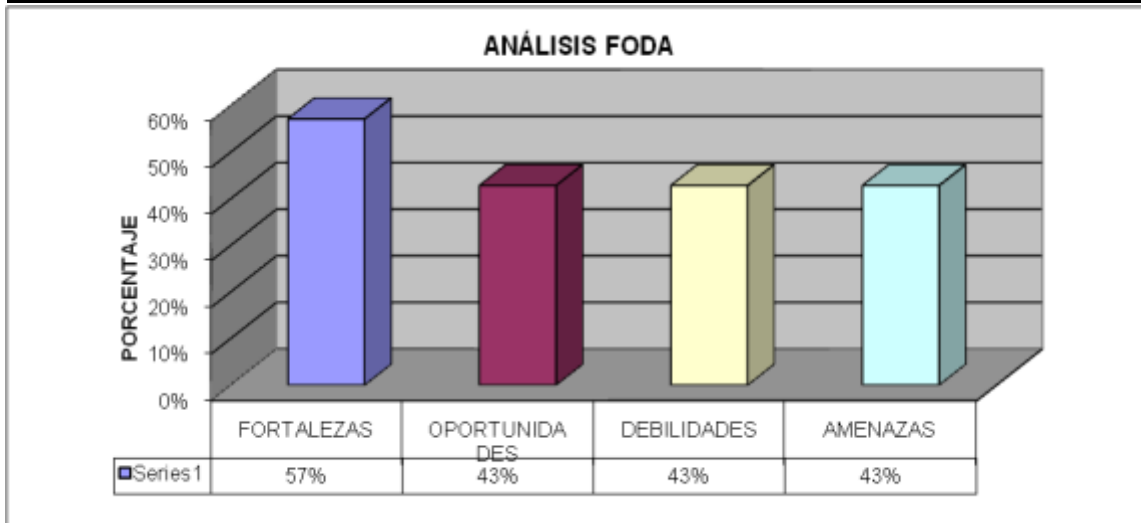
En los aspectos positivos posee el rango esperado, pues obtuvo un 100% en las áreas donde se esperaba mayor dominancia (Fortalezas y Oportunidades). Por otro lado en los aspectos negativos que obtuvo se sitúan con 43% en el área de Amenazas y de 86% en el de Debilidades considerándose un promedio alto para estos aspectos negativos.

| ASPECTOS POSITIVOS                 |                                    | ASPECTOS NEGATIVOS                         |                       |
|------------------------------------|------------------------------------|--|-----------------------|
| F                                  | O                                  | D  | A                     |
| <b>FORTALEZAS</b><br>43%           | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43%        | <b>DEBILIDADES</b><br>14%                  | <b>AMENAZAS</b><br>0% |
| CONDICIONES INTERNAS               | CONDICIONES EXTERNAS               | CONDICIONES INTERNAS                       | CONDICIONES EXTERNAS  |
| Características de personalidad    | Autonomía para realizar el trabajo | Carencia de recursos para hacer el trabajo |                       |
| Buena formación académica          | Disponibilidad para el trabajo     |  |                       |
| Principios y valores introyectados | Confianza depositada               |  |                       |
|                                    |                                    |  |                       |



En los resultados plasmados se evidencia que este profesional posee un nivel bajo al promedio de aspectos positivos con siguientes promedios: -Fortalezas: 43%. -Oportunidades: 43%. No obstante en los aspectos negativos obtuvo un resultado más adecuado con un promedio de 14% en Debilidades y las Amenazas con 0%.

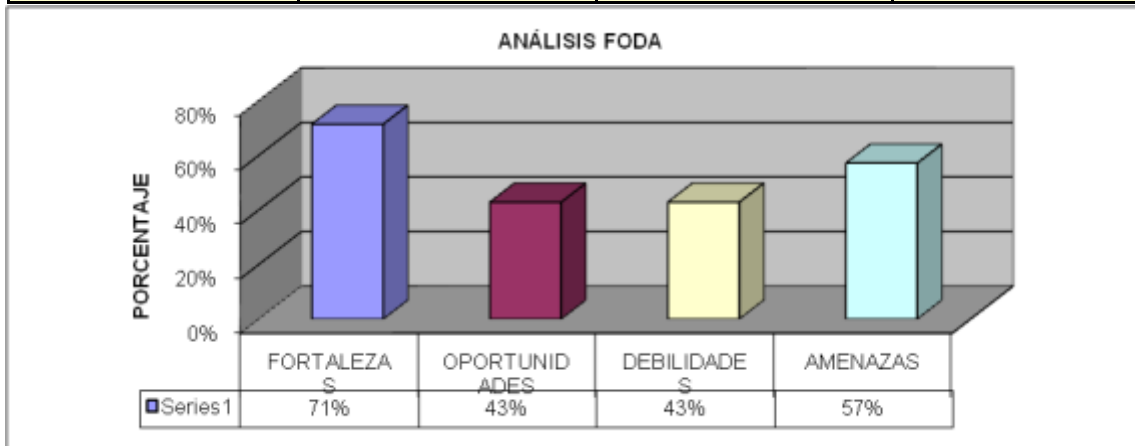
| ASPECTOS POSITIVOS                |  | ASPECTOS NEGATIVOS          |                           |
|-----------------------------------|--|-----------------------------|---------------------------|
| F                                 | O  | D                           | A                         |
| <b>FORTALEZAS</b><br>57%          | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43%              | <b>DEBILIDADES</b><br>43%   | <b>AMENAZAS</b><br>43%    |
| CONDICIONES INTERNAS              | CONDICIONES EXTERNAS                     | CONDICIONES INTERNAS        | CONDICIONES EXTERNAS      |
| Buena comunicación                | Experiencia en instituciones de gobierno | Poco uso de test            | Poco material teórico     |
| Facilidad de adaptarse            | Prácticas estudiantiles                  | Poco manejo de psicoterapia | Poco recurso económico    |
| Buenas relaciones interpersonales | Cumplimiento de requisito legal          | Falta de otros cursos       | Pocas fuentes de asesoría |
| Capacidad teórico técnicas        |  |                             |                           |



En los resultados plasmados se evidencia que este profesional posee un nivel promedio de aspectos positivos y negativos pues se situó en los siguientes promedios: -Fortalezas: 57%. -Oportunidades: 43% -Debilidades: 43%. - Amenazas: 43% respectivamente. Aunque estos aspectos (negativos) pueden catalogarse de vulnerables para las características de esta persona.

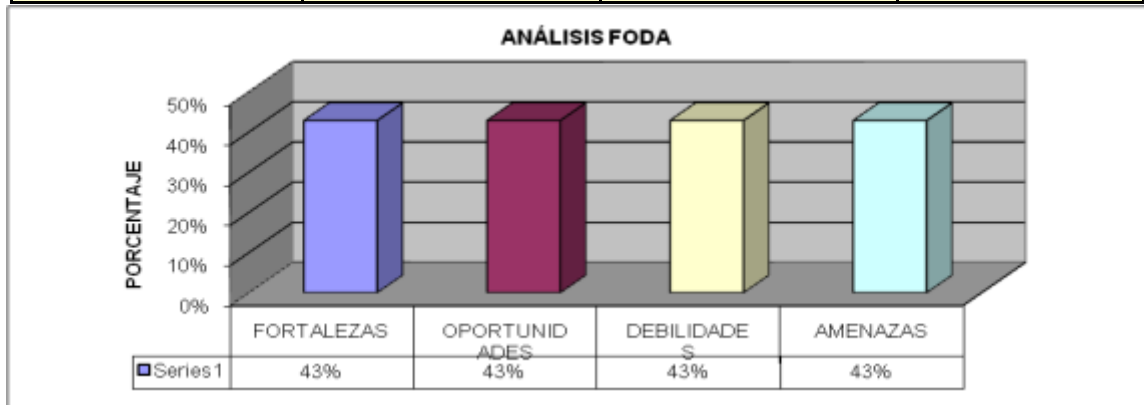


| ASPECTOS POSITIVOS                  |   | ASPECTOS NEGATIVOS                    |  |
|-------------------------------------|---|---------------------------------------|--|
| F                                   | O                                       | D                                     | A  |
| <b>FORTALEZAS</b><br>71%            | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43%             | <b>DEBILIDADES</b><br>43%             | <b>AMENAZAS</b><br>57%                       |
| CONDICIONES INTERNAS                | CONDICIONES EXTERNAS                    | CONDICIONES INTERNAS                  | CONDICIONES EXTERNAS                         |
| Empatía                             | Participación en intervención en crisis | Poca flexibilidad a cambiar mis ideas | Demanda laboral                              |
| Atención a los comentarios de otros | Practicas en instituciones de gobierno  | Esquematzar                           | Experiencia laboral                          |
| Tolerancia                          | Intervención a particulares             | Ordenamiento de ideas                 | Sistemas rígidos tradicionales de evaluación |
| Fácil adaptabilidad                 |   |                                       | Cultura                                      |
| Co escucha                          |   |                                       |  |



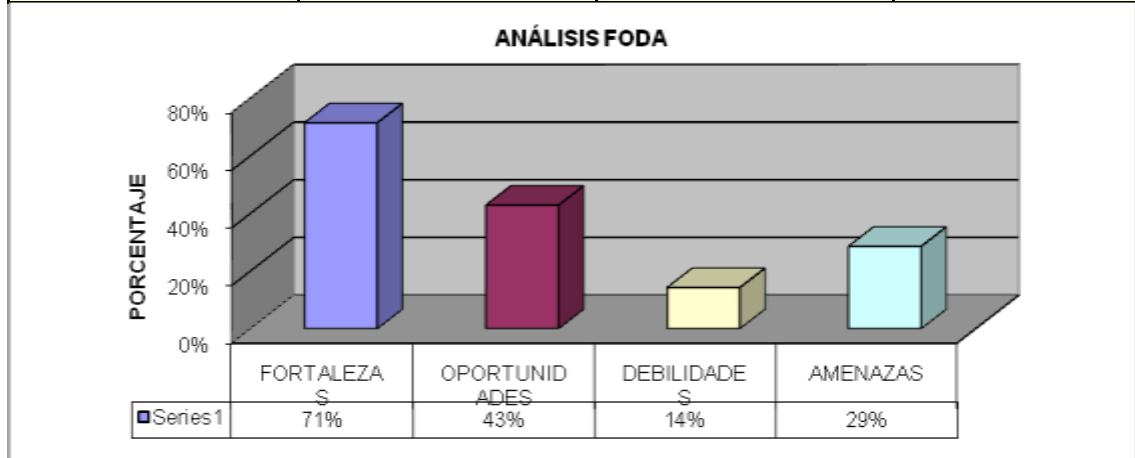
Empatía, tolerancia y adaptabilidad son Fortalezas que sitúan a esta persona en un rango de 71% no así el área de las Oportunidades que con 43% casi llega al nivel medio esperado. Los aspectos negativos por su parte se sitúan en un nivel vulnerable para las características personales de este profesional pues en Debilidades obtuvo 43% y 57% en las Amenazas.

| ASPECTOS POSITIVOS                      |  | ASPECTOS NEGATIVOS                           |  |
|---|--|--|--|
| F                                       | O  | D  | A  |
| <b>FORTALEZAS</b><br>43%                | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43%                        | <b>DEBILIDADES</b><br>43%                    | <b>AMENAZAS</b><br>43%                             |
| CONDICIONES INTERNAS                    | CONDICIONES EXTERNAS                               | CONDICIONES INTERNAS                         | CONDICIONES EXTERNAS                               |
| Buena comunicación                      | Estudiar diplomado en familia                      | En algunas áreas como conocimientos teóricos | Poca experiencia                                   |
| Habilidad para hablar en publico        | Trabajar en el área de psicología                  | Poco conocimiento de paquetes estadísticos   | Mucha competencia laboral                          |
| Generación de confianza para lo jóvenes | Realización de prácticas en el ministerio de salud | Poco conocimiento de la practica escolar     | Poco conocimiento concreto en las diferentes áreas |



En los resultados plasmados se evidencia que este profesional posee un nivel promedio de aspectos positivos y negativos pues se situó en los siguientes promedios: -Fortalezas: 43%. -Oportunidades: 43% -Debilidades: 43%. - Amenazas: 43% respectivamente. Aunque estos aspectos (negativos) pueden catalogarse de vulnerables para las características de esta persona.

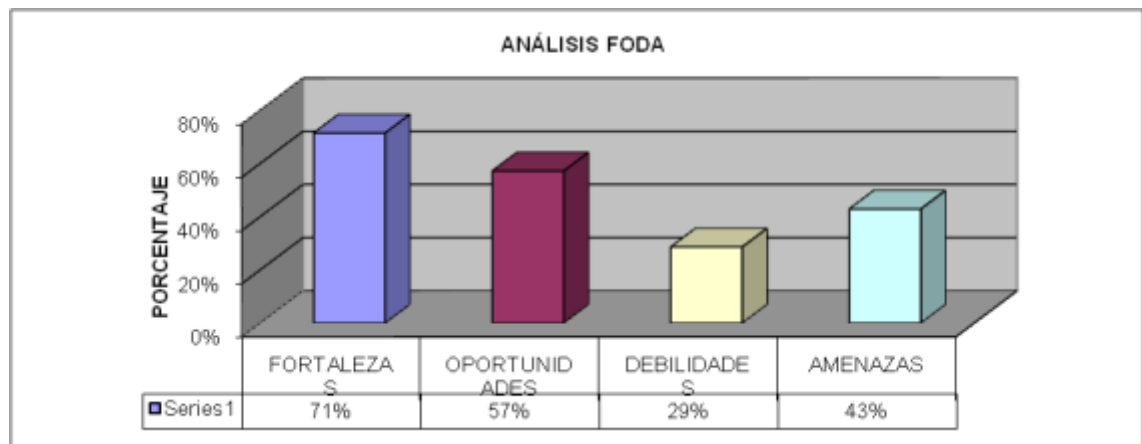
| ASPECTOS POSITIVOS       |                             | ASPECTOS NEGATIVOS               |                          |
|--------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| F                        | O                           | D                                | A                        |
| <b>FORTALEZAS</b><br>71% | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43% | <b>DEBILIDADES</b><br>14%        | <b>AMENAZAS</b><br>29%   |
| CONDICIONES INTERNAS     | CONDICIONES EXTERNAS        | CONDICIONES INTERNAS             | CONDICIONES EXTERNAS     |
| Responsable              | Ascensos                    | No me he especializado en ingles | Delincuencia             |
| Sociable                 | Prestaciones                |                                  | Poca oportunidad laboral |
| Empática                 | Experiencia                 |                                  |                          |
| Carismática              |                             |                                  |                          |
| Flexible                 |                             |                                  |                          |



Empatía, responsabilidad y carisma son Fortalezas que sitúan a esta persona en un rango de 71% no así el área de las Oportunidades que con 43% casi llega al nivel medio esperado.

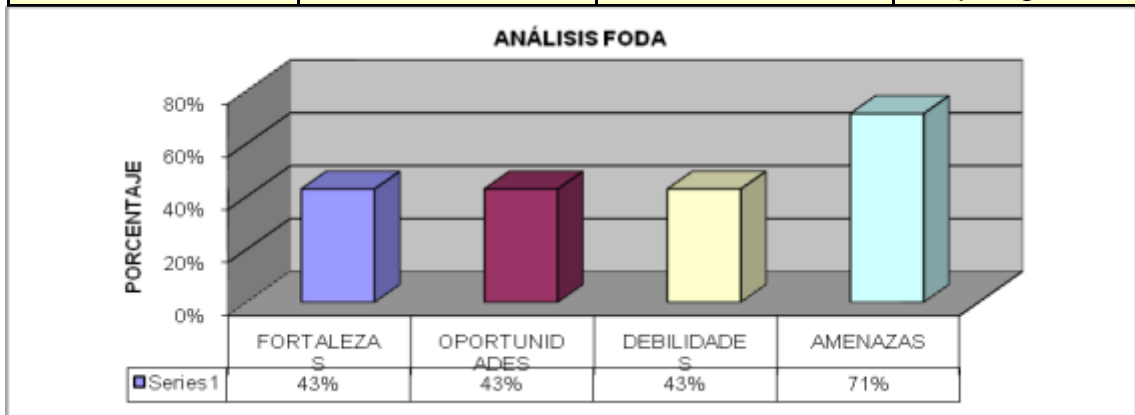
Los aspectos negativos por su parte se sitúan en un nivel aceptable para las características personales de este profesional pues en Debilidades obtuvo 14% y 29% en las Amenazas.

| ASPECTOS POSITIVOS                                  |  | ASPECTOS NEGATIVOS                   |   |
|---|--|--------------------------------------|---|
| F   | O  | D                                    | A   |
| <b>FORTALEZAS</b><br>71%                            | <b>OPORTUNIDADES</b><br>57%                                | <b>DEBILIDADES</b><br>29%            | <b>AMENAZAS</b><br>43%                                |
| CONDICIONES INTERNAS                                | CONDICIONES EXTERNAS                                       | CONDICIONES INTERNAS                 | CONDICIONES EXTERNAS                                  |
| Actitud inquisitiva ante el estudio                 | Un ambiente laboral con mas oportunidad para la psicología | No tengo especialidad por el momento | Competitividad profesional                            |
| Dinámico  | Demanda en el ministerio público y privado                 | No domino otro idioma                | entrar por cuello                                     |
| Propositivo   | Herramientas tecnológicas para la formación                |                                      | las malas percepciones que se tienen de la psicología |
| Critico   | Profesión no bien remunerada                               |                                      |   |
| Experiencia laboral en escolar, familiar y docencia |  |                                      |   |



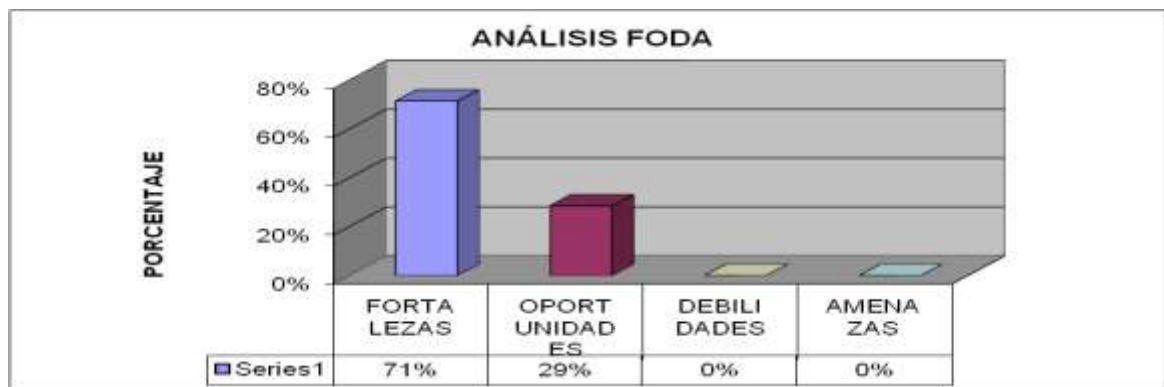
En este caso el profesional posee un rango superior a la media esperada, pues obtuvo un 71% y 57% en las áreas donde se esperaba mayor dominancia. Y en relación a los aspectos negativos obtuvo una puntuación de 43% en el área de Amenazas y de 29% en el de Debilidades considerándose un promedio aceptable para estas condiciones internas y externas.

| ASPECTOS POSITIVOS       |                                    | ASPECTOS NEGATIVOS                            |  |
|--------------------------|------------------------------------|---|--|
| F                        | O                                  | D   | A  |
| <b>FORTALEZAS</b><br>43% | <b>OPORTUNIDADES</b><br>43%        | <b>DEBILIDADES</b><br>43%                     | <b>AMENAZAS</b><br>71%                     |
| CONDICIONES INTERNAS     | CONDICIONES EXTERNAS               | CONDICIONES INTERNAS                          | CONDICIONES EXTERNAS                       |
| Me gusta leer            | Acceso a libros                    | Carácter fuerte                               | Pocas ofertas de trabajo                   |
| Hacer análisis           | Personas con quien analizar        | Poca vida social                              | Poca experiencia                           |
| Hacer investigación      | Hay varios lugares para investigar | No conozco a nadie con influencia en empresas | El gobierno no está contratando psicólogos |
|                          |                                    |   | Preparación académica deficiente           |
|                          |                                    |   | Sin postgrado                              |



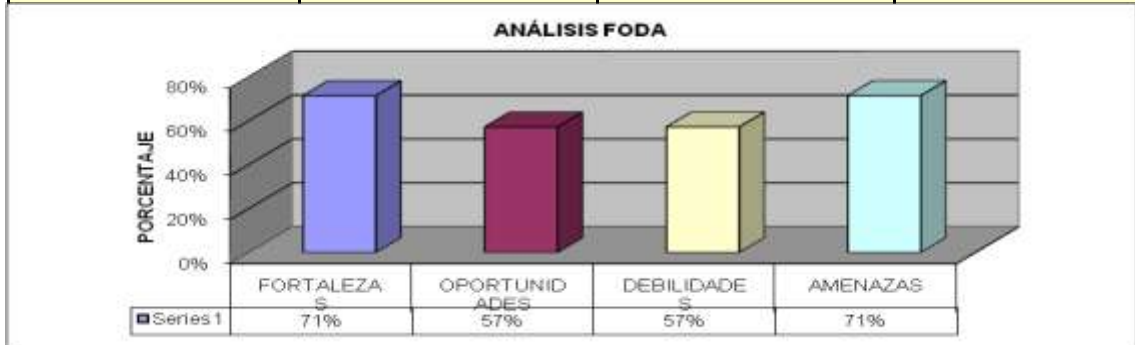
En los resultados plasmados se evidencia que este profesional posee un nivel promedio de aspectos positivos y negativos pues se situó en los siguientes rangos: -Fortalezas: 43%. -Oportunidades: 43% -Debilidades: 43%.- Amenazas: 71% respectivamente. Aunque estos aspectos (negativos) pueden catalogarse en nivel vulnerable a alto para las características individuales de esta persona.

| ASPECTOS POSITIVOS              |  | ASPECTOS NEGATIVOS              |                              |
|---------------------------------|--|---------------------------------|------------------------------|
| F                               | O  | D                               | A                            |
| <b>FORTALEZAS</b><br><b>71%</b> | <b>OPORTUNIDADES</b><br><b>29%</b>       | <b>DEBILIDADES</b><br><b>0%</b> | <b>AMENAZAS</b><br><b>0%</b> |
| CONDICIONES INTERNAS            | CONDICIONES EXTERNAS                     | CONDICIONES INTERNAS            | CONDICIONES EXTERNAS         |
| Autodidacta                     | Grupos humanos diversos para el trabajo  |                                 |                              |
| Creativo                        | La confianza de las personas             |                                 |                              |
| Capaz para trabajar en equipo   | Las necesidades y los problemas actuales |                                 |                              |
| Dominio de psicoterapia         |  |                                 |                              |
| Manejo de la tecnología         |  |                                 |                              |



Se evidencia en este caso que en el área de las Fortalezas supero el nivel medio esperado pues obtuvo 71% no obstante en el área de las Oportunidades obtuvo 29% indicándonos cierta vulnerabilidad en esta área; por otro lado, En los aspectos negativos este profesional obtuvo en Debilidades 0% y 0% en las Amenazas.

| ASPECTOS POSITIVOS       |                             | ASPECTOS NEGATIVOS        |   |
|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|
| F                        | O                           | D                         | A   |
| <b>FORTALEZAS</b><br>71% | <b>OPORTUNIDADES</b><br>57% | <b>DEBILIDADES</b><br>57% | <b>AMENAZAS</b><br>71%  |
| CONDICIONES INTERNAS     | CONDICIONES EXTERNAS        | CONDICIONES INTERNAS      | CONDICIONES EXTERNAS  |
| Respetuoso               | Ser graduado                | Enojado                   | Falta de fondos para seguir especializando                        |
| Honesto                  | Haber salido de la Nacional | Desconfiado               | Pocas oportunidades laborales                                     |
| Sencillo                 | Conocer un oficio           | Poco comunicativo         | Las plazas existentes no las dejan quienes tienen que pensionarse |
| Sensible                 | Poder trabajar de otra cosa | Delicado                  | Falta de fondos para irse a San Salvador                          |
| Trabajador               |                             |                           | Preparación académica deficiente                                  |



En este caso el profesional posee un rango superior a la media esperada, pues obtuvo un 71% y 57% en las áreas donde se esperaba mayor dominancia. Y en relación a los aspectos negativos obtuvo una puntuación de 71% en el área de Amenazas y de 57% en el de Debilidades considerándose un promedio alto para estas condiciones internas y externas.



**SISTEMATIZACIÓN GLOBAL DE RESULTADOS  
REQUISITOS SOLICITADOS POR LOS EMPLEADORES  
PARA CONTRATAR PROFESIONALES DE LA PSICOLOGÍA **ANEXO Nº 69****

| Resultados según tipo de Instituciones |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| Ítems                                  | Semi Autónomas  | Privadas   | No Gubernamentales   | Gubernamentales  |
| 1                                      | 2 Indispensable<br>67%<br><br>1 De Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% |
| 2                                      | 1 Indispensable<br>33%<br><br>2 De Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% | 1<br>Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% |
| 3                                      | 3 Indispensable<br>100%<br><br>0 De Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0% | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% |

|   |                         |                            |                            |                          |
|---|-------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 4 | 0 Indispensable<br>0%   | 2 Indispensable<br>67%     | 2 Indispensable<br>67%     | 2 Indispensable<br>67%   |
|   | 2 De Preferencia<br>67% | 1 De<br>Preferencia<br>33% | 1 De<br>Preferencia<br>33% | 1 De Preferencia<br>33%  |
|   | 1 No necesario<br>33%   | 0 No<br>necesario<br>0%    | 0 No necesario<br>0%       | 0 No necesario<br>0%     |
| 5 | 0 Indispensable<br>0%   | 3 Indispensable<br>100%    | 3 Indispensable<br>100%    | 1 Indispensable<br>33%   |
|   | 3 De Preferencia        | 0 De<br>Preferencia<br>0%  | 0 De<br>Preferencia<br>0%  | 2 De Preferencia<br>67%  |
|   | 0 No necesario<br>0%    | 0 No<br>necesario<br>0%    | 0 No necesario<br>0%       | 0 No necesario<br>0%     |
| 6 | 0 Indispensable<br>0%   | 1 Indispensable<br>33%     | 1 Indispensable<br>33%     | 0 Indispensable<br>0%    |
|   | 2 De Preferencia<br>67% | 2 De<br>Preferencia<br>67% | 1 De<br>Preferencia<br>33% | 3 De Preferencia<br>100% |
|   | 1 No necesario<br>33%   | 0 No<br>necesario<br>0%    | 1 No necesario<br>33%      | 0 No necesario<br>0%     |
| 7 | 3 Indispensable<br>100% | 3 Indispensable<br>100%    | 2 Indispensable<br>67%     | 0 Indispensable<br>0%    |
|   | 0 De Preferencia<br>0%  | 0 De<br>Preferencia<br>0%  | 0 De<br>Preferencia<br>0%  | 2 De Preferencia<br>67%  |
|   | 0 No necesario<br>0%    | 0 No<br>necesario<br>0%    | 1 No necesario<br>33%      | 1 No necesario<br>33%    |

|    |  |  |  |   |
|----|--|--|--|---|
| 8  | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0%  |
| 9  | 0 Indispensable<br>0%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>2 No necesario<br>67% | 1<br>Indispensable<br>33%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>2 No<br>necesario<br>67% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% | 0 Indispensable<br>0%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>1 No necesario<br>33%  |
| 10 | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0%  |
| 11 | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2<br>Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 0 Indispensable<br>0%<br>3 De<br>Preferencia<br>100%<br><br>0 No necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>1 No necesario<br>33% |

|    |   |  |   |  |
|----|---|--|---|--|
| 12 | <p>1 Indispensable<br/>33%<br/>0 De<br/>Preferencia<br/>0%</p> <p>2 No necesario<br/>67%</p>  | <p>1<br/>Indispensable<br/>33%<br/>0 De<br/>Preferencia<br/>0%</p> <p>2 No<br/>necesario<br/>67%</p> | <p>0 Indispensable<br/>0%<br/>0 De<br/>Preferencia<br/>0%</p> <p>3 No necesario<br/>100%</p>  | <p>1 Indispensable<br/>33%<br/>0 De<br/>Preferencia<br/>0%</p> <p>2 No necesario<br/>67%</p> |
| 13 | <p>0 Indispensable<br/>0%<br/>3 De<br/>Preferencia<br/>100%</p> <p>0 No necesario<br/>0%</p>  | <p>2<br/>Indispensable<br/>67%<br/>0 De<br/>Preferencia<br/>0%</p> <p>1 No<br/>necesario<br/>33%</p> | <p>1 Indispensable<br/>33%<br/>1 De<br/>Preferencia<br/>33%</p> <p>1 No necesario<br/>33%</p> | <p>0 Indispensable<br/>0%<br/>3 De<br/>Preferencia<br/>100%</p> <p>0 No necesario<br/>0%</p> |
| 14 | <p>1 Indispensable<br/>33%<br/>1 De<br/>Preferencia<br/>33%</p> <p>1 No necesario<br/>33%</p> | <p>2<br/>Indispensable<br/>67%<br/>1 De<br/>Preferencia<br/>33%</p> <p>0 No<br/>necesario<br/>0%</p> | <p>1 Indispensable<br/>33%<br/>1 De<br/>Preferencia<br/>33%</p> <p>1 No necesario<br/>33%</p> | <p>2 Indispensable<br/>67%<br/>0 De<br/>Preferencia<br/>0%</p> <p>1 No necesario<br/>33%</p> |
| 15 | <p>1 Indispensable<br/>33%<br/>1 De<br/>Preferencia<br/>33%</p> <p>1 No necesario<br/>33%</p> | <p>2<br/>Indispensable<br/>67%<br/>1 De<br/>Preferencia<br/>33%</p> <p>0 No<br/>necesario<br/>0%</p> | <p>1 Indispensable<br/>33%<br/>1 De<br/>Preferencia<br/>33%</p> <p>1 No necesario<br/>33%</p> | <p>0 Indispensable<br/>0%<br/>2 De<br/>Preferencia<br/>67%</p> <p>1 No necesario<br/>33%</p> |

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 16 | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2<br>Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0%  | 1 Indispensable<br>33%<br><br>1 De Preferencia<br>33%<br><br>1 No necesario<br>33% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% |
| 17 | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2<br>Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br><br>1 De Preferencia<br>33%<br><br>1 No necesario<br>33% | 2 Indispensable<br>67%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>1 No necesario<br>33% |
| 18 | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0% | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br><br>1 De Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0%  | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0% |
| 19 | 3 Indispensable<br><br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0%     | 3<br>Indispensable<br><br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0%     | 1 Indispensable<br>33%<br><br>2 De Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0%  | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% |

|    |   |  |  |  |
|----|---|--|--|--|
| 20 | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0%  | 1<br>Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 0 Indispensable<br>0%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>1 No necesario<br>33% | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% |
| 21 | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0%  | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% |
| 22 | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0%  | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>2 No necesario<br>67% | 0 Indispensable<br>0%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>1 No necesario<br>33% |
| 23 | 1 Indispensable<br>33%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>1 No necesario<br>33% | 1<br>Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2 Indispensable<br><br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0%    |

|    |  |  |  |   |
|----|--|--|--|---|
| 24 | 2 Indispensable<br>67%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>1 No necesario<br>33% | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 0 Indispensable<br>0%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>1 No necesario<br>33% | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>1 No necesario<br>33% |
| 25 | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0% | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br><br>0 No<br>necesario<br>0%   | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0%  |
| 26 | 0 Indispensable<br>0%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>3 No necesario<br>100% | 1<br>Indispensable<br>33%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>2 No<br>necesario<br>67% | 0 Indispensable<br>0%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>3 No necesario<br>100% | 0 Indispensable<br>0%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>2 No necesario<br>67%  |
| 27 | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br><br>0 No necesario<br>0% | 3<br>Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br><br>0 No necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br><br>0 No necesario<br>0%  |

|    |  |   |   |  |
|----|--|---|---|--|
| 28 | 3 Indispensable<br>0 De<br>Preferencia<br>0%                                 | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 1 Indispensable<br>33%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br>1 No necesario<br>33% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br>0 No necesario<br>0% |
| 29 | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br>0 No necesario<br>0% | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No<br>necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br>1 De<br>Preferencia<br>33%<br>0 No necesario<br>0%  | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No necesario<br>0% |
| 30 | 3 Indispensable<br>100%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>0 No necesario<br>0% | 2 Indispensable<br>67%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>1 No<br>necesario<br>33% | 1 Indispensable<br>33%<br>0 De<br>Preferencia<br>0%<br>2 No necesario<br>67%  | 1 Indispensable<br>33%<br>2 De<br>Preferencia<br>67%<br>0 No necesario<br>0% |