



FACULTAD DE MAESTRÍAS Y ESTUDIOS DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACION EDUCATIVA



TEMA:

Diagnóstico de competencias del egresado de psicología de la UTEC,
en el área industrial, ante la demanda del mercado laboral

TRABAJO DE GRADUACIÓN

PRESENTADO POR:

Patricia Castillo de Monge

Robert David MacQuaid Ángel

Santos Elber Medina Díaz

PARA OPTAR AL GRADO DE:

MAESTRO EN DOCENCIA E INVESTIGACION EDUCATIVA

ENERO, 2016

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

ING. NELSON ZÁRATE SÁNCHEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

LIC. JOSÉ MODESTO VENTURA

DECANO FACULTAD DE MAESTRÍAS Y ESTUDIOS DE POSTGRADO

LIC. RAFAEL RODRÍGUEZ LOUCEL

JURADO EXAMINADOR

PRESIDENTE

LIC. EDGARDO CHACÓN ANDRADE

PRIMER VOCAL

LIC. FRANCISCO DANILO REYES AZAHAR

SEGUNDO VOCAL

LICDA. MODESTA FIDELINA CORADO DE RODRÍGUEZ

ENERO, 2016

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación que a continuación se presenta, hace referencia por una parte, a las competencias que los egresados en la licenciatura de Psicología de Universidad Tecnológica de El Salvador (UTEC), han desarrollado y/o adquirido y, por otra parte, a las demandas de competencias que en el ámbito laboral, demandan las organizaciones actuales.

La investigación tiene como propósito indagar acerca de las competencias con los que se gradúan los estudiantes de la UTEC, y conocer si aquellos han adquirido o desarrollado las competencias que se demandan en el campo laboral.

Teniendo en consideración que la sociedad es dinámica y se mueve con rapidez, debemos suponer que en el área académica también tiene que haber un cambio rápido para que los nuevos profesionales puedan responder a las necesidades de la sociedad y coadyuvar a su desarrollo económico.

Por lo tanto, el presente trabajo tiene como objetivo fundamental conocer si los egresados en Psicología de la UTEC desarrollan las competencias necesarias para satisfacer las demandas del mercado laboral o no.

Patricia Castillo de Monge

A Dios. Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi hijos Edgardo y Eduardo. Por ser la fuente de motivación para querer superarme día con día, gracias por no renegar por el tiempo que no les dedique en su proceso de adolescencia, sin embargo nunca les falte en los momentos que necesitaron de mi amor y tiempo necesario para compartir en familia.

A mi madre. Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi esposo. Que a pesar de la distancia, siempre fue mi apoyo, siempre ha pensado que tengo la capacidad para lograr lo que quiero a nivel profesional, ha estado pendiente de mi estado de ánimo y salud animándome a salir adelante; por los ejemplos de perseverancia y constancia que te caracterizan y que me ha infundado siempre, y por el amor que me demuestras cada día.

A las autoridades de la Universidad Tecnológica de El Salvador. Por apoyarme económicamente y haberme otorgado la beca es muestra que creyeron en la capacidad de mi persona para poder sacar este proceso con buenos resultados.

A mis compañeros Elber y Robert. Sin el apoyo y solidaridad de ustedes, en mi proceso de crisis de enfermedad no hubiese sido posible terminar este proyecto de la maestría, gracias por su comprensión y confianza que han tenido, les aprecio de todo corazón

Robert David Mac Quaid Angel

Gracias a:

A mis padres: por su esfuerzo en concederme la oportunidad de estudiar y por su constante apoyo a lo largo de mi vida.

A mis hermanas, parientes y amigos: por sus consejos, paciencia y toda la ayuda que me brindaron para concluir mis estudios.

A las autoridades y profesores de la Universidad Tecnológica de El Salvador

Por apoyarme en todo momento de mis estudios de esta maestría, por concederme el tiempo y el apoyo económico para culminar mis estudios

Santos Elber Medina Díaz

Agradecimientos a:

A Dios. Por llevarme siempre de la mano, aun en los momentos de flaqueza, nunca me abandono y brindarme salud, fortaleza y sabiduría para culminar con éxito mi proceso académico.

A mi esposa Alexandra. A quien tanto amo y agradezco todo su amor, comprensión, paciencia, tolerancia y apoyo incondicional; por motivarme durante todo el proceso. Y a quien tanto sacrifique en noches de desvelos y soledad.

A mi hijo Alessandro. A quien tanto amo y sacrifique durante todo mi proceso académico. Además fue la fuente más grande de inspiración y motivación.

A mi madre y a mi hermana Mirian. Por haberme apoyado desde siempre en toda mi vida académica y especialmente mí hermana Mirian, a quien tanto amo y agradezco todo su apoyo incondicional.

A las autoridades de la Universidad Tecnológica de El Salvador por su apoyo en todo momento durante todo el proceso. Y apoyarme otorgándome la beca para que culminara exitosamente mis estudios de postgrado.

INDICE

Páginas

Introducción	
Capítulo 1	
1. Planteamiento del problema	
1.1 Formulación del problema.....	1
1.2 Justificación de la investigación.....	9
1.3 Objetivos.....	13
Capítulo 2	
2. Marco teórico	
2.1 Definiciones.....	14
2.2 Teorías.....	19
2.3 Papel del docente en las competencias.....	29
2.4 Estudios previos sobre la temática	30
Capítulo 3	
3.Marco hipotético	
3.1 Hipótesis.....	69
3.2 Operacionalización de hipótesis.....	70
3.3 Matriz de variables, indicadores e ítems.....	79

Capítulo 4

4. Diseño metodológico

4.1 Método y tipo de estudio.....	80
4.2 Participantes	81
4.3 Instrumento.....	82
4.4 Estrategias para la recolección empírica.....	85

Capítulo 5

5. Presentación de resultados

5.1 Resultados del estudio empírico.....	86
5.2 Discusión de resultados.....	135

Capítulo 6

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones.....	158
6.2 Recomendaciones.....	163
Referencias bibliográficas.....	165

Apéndices o anexos.....	171
-------------------------	-----

CAPÍTULO 1

Planteamiento del problema

En el presente capítulo se aborda de manera detallada el problema que da origen a la investigación; también se describe la justificación o las razones por las cuales se debe de realizar este estudio y la factibilidad para poder llevarlo a cabo; de igual manera, se plantean los objetivos que se pretenden alcanzar en la investigación, los cuales guiarán el presente estudio.

En el presente trabajo, se hará referencia a los términos Psicología industrial, organizacional, laboral y empresarial, en forma indistinta, por considerar que para propósitos del estudio, son sinónimos o equivalentes.

1.1 Formulación del problema

En la actualidad el mundo evoluciona muy rápido, por lo tanto, la educación debe de ponerse a tono con este dinamismo, es por ello que es indispensable que las universidades como centros de educación superior encargadas de formar a los profesionales en diversas áreas tomen en consideración las necesidades de aprendizajes que demandan las organizaciones modernas en las diferentes áreas de las ciencias y específicamente en el área de la psicología.

Teniendo en consideración lo mencionado en el párrafo anterior; la Ley de Educación Superior (2004) establece en el Artículo 37, literal “b” que las universidades deben de “Disponer de los planes de estudios adecuados, actualizados al menos una vez en el término de duración de la carrera y

aprobados para los grados que ofrezcan.” En ese sentido y por imperativo de ley, las universidades están obligadas a revisar, adecuar, ajustar y/o actualizar los planes de estudios, con el propósito de poder satisfacer las exigencias del mercado laboral, desarrollando en los egresados, las competencias mínimas que les permitan cumplir las demandas laborales. Hay que tomar en cuenta que las competencias están incursionando a nivel mundial, hay corrientes de calidad educativa, como el Proyecto Tunning, que han delineado competencias para la formación de profesionales (Tobón, 2008).

Se debe tomar en consideración, que el hecho de emplear competencias en la formación académica, está formando a un profesional más eficaz y eficiente en su trabajo y la Psicología no está exenta de ese proceso de internacionalización, ya que es un enfoque de calidad porque busca asegurar el aprendizaje de los estudiantes desde una docencia de calidad, y considerando el proyecto laboral y de vida (Tobón, 2008).

Desde mediados de la década de los años noventa esta concepción de las competencias también ha sido implementada en instituciones educativas de varios países, buscando con ello formar personas con ciertas competencias que les posibiliten un mayor impacto en la inserción laboral (Tobón, 2008).

Testa & Spinoza (2005) citado por Benatuil & Laurito (2009, p.56) manifiestan que hoy en día se subraya el papel que juega la formación educativa para la inserción laboral y el rol determinante de esta como agente clave para el desarrollo económico. Lo cual ha generado cambios en el área educativa, en vista

que esta debe de ir adecuando sus planes de estudios al requerimiento de competencias. Es importante resaltar que según estos autores, la formación académica es de vital importancia para que los egresados desarrollen las competencias necesarias y útiles para incursionar en el mundo laboral sin mayores problemas, garantizándoles de esta manera una mejor inserción laboral.

Las universidades como entes de estudios superiores pretenden formar profesionales en las distintas áreas de las ciencias para que se incorporen a la actividad laboral y dotarlos de todas las herramientas posibles para su inserción exitosa en ámbito laboral. Es por esta razón que los centros educativos a través de sus mallas curriculares plasman el documento del programa académico de la carrera, a través del cual se pretende formar las competencias pertinentes y/o desarrollar o formar en los profesionales, lo cual permitirá un mejor desempeño en su actividad laboral.

Hay que tener en cuenta que los actuales escenarios mundiales, en niveles políticos, económicos y sociales exigen a las universidades personas idóneas para desempeñar sus labores y es acá donde surgen las competencias, entendiendo por estas:

“Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento

metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas” (Tobón, 2008).

Es a través de la oferta académica que ofrece la UTEC, que se busca formar profesionales de calidad con competencias que les puedan proporcionar mejores oportunidades para desarrollarse en su trabajo y ser actualizado, tal como lo demandan las organizaciones o empresas e instituciones públicas en la actualidad. Según lo plasmado en la malla curricular, se puede afirmar que esta pretende formar profesionales en el área clínica y organizacional o industrial, ya que es en estas áreas en las cuales se imparten más asignaturas; siendo el área clínica la que ocupa el primer lugar y el área organizacional o laboral el segundo lugar; esta última área es el objeto de estudio de la presente investigación (ver anexo uno.)

La presente investigación se desarrolló en la carrera de Licenciatura en Psicología de la (UTEC) con la participación de los estudiantes que están inscritos en el proceso de la preespecialidad del año 2015.

Antecedentes históricos de la UTEC.

La UTEC, se fundó el 12 de junio de 1981, e inicio con una población de 1279 estudiantes, en el edificio Chaín, ubicado en la calle Rubén Darío de San Salvador. El lema que identificó la filosofía de la universidad desde su fundación fue "la tecnología y la ciencia para el desarrollo de un pueblo", cuyo espíritu se mantiene

en la actualidad. La UTEC inició sus actividades con tres facultades: Ciencias Económicas, Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias y Humanidades. Actualmente la UTEC cuenta con un aproximado de veinte y cinco carreras y ocho técnicos y más de veinte mil estudiantes siendo una de las universidades privadas con más población estudiantil a nivel de El Salvador.

En 1995 se sometió a un proceso de autoestudio para obtener la acreditación de la Asociación de Universidades Privadas de Centroamérica (Auprica), proceso pionero en la región, del cual la universidad resultó acreditada. En 2003 fue acreditada por el Ministerio de Educación de El Salvador (Mined), a través de la Comisión de Acreditación de la Calidad Académica.

El 7 de marzo de 2005, Auprica otorgó un segundo certificado de acreditación, que estaría vigente durante los próximos cuatro años. En diciembre de 2008, la Comisión Nacional de Acreditación del Mined otorga la re acreditación. Con estas acreditaciones y reconocimientos, la UTEC asume plenamente el compromiso de continuar mejorando su calidad educativa. “Calidad, innovación y excelencia académica”

A partir de 2006, hacia nuevos horizontes y a la asunción de nuevos compromisos institucionales, se fortalece la unidad de Educación a distancia, (EDUTEC) así como la modalidad innovadora del proceso de graduación a través de la pre-especialización; la oferta de nuevas carreras en modalidad presencial, semipresencial y virtual; nuevas modalidades de horarios, que incluyen clases los fines de semana y carreras virtuales.

La UTEC como toda institución tiene su visión, misión y valores institucionales, los cuales pone en práctica y son los siguientes:

Visión

Ser reconocida como una de las mejores universidades privadas de la región, a través de sus egresados y de sus esmerados procesos institucionales de construcción y aplicación del conocimiento, proponiendo soluciones pertinentes a las necesidades de amplios sectores de la sociedad.

Misión

La Universidad Tecnológica de El Salvador existe para brindar a amplios sectores poblacionales, innovadores servicios educativos, promoviendo su capacidad crítica y su responsabilidad social; utilizando metodologías y recursos académicos apropiados, desarrollando institucionalmente: investigación pertinente y proyección social, todo consecuente con su filosofía y su legado cultural

Valores institucionales

Compromiso agresivo, innovación permanente, respeto y pensamiento positivo, liderazgo institucional, solidaridad y trascendencia cultural, e integridad.
(<http://www.utec.edu.sv/Inicio/Universidad/Historia>)

Por otra parte y como consecuencia de la globalización, las organizaciones exigen a los empleados más competencias para desempeñarse adecuadamente en el campo laboral, lo cual está relacionado con la oferta académica de las universidades y la formación de los profesionales con competencias pertinentes, que puedan dar respuestas a dichas exigencias de manera satisfactoria.

Es evidente que la formación académica del profesional adquirida en la universidad, pretende formar o desarrollar las competencias necesarias para que puedan incorporarse al mundo del trabajo. Por lo tanto, se puede decir que existe una importante relación entre la formación profesional y el área laboral, en vista de que la primera proporciona los instrumentos necesarios para ingresar satisfactoriamente a trabajar.

Por lo antes dicho, es imprescindible que la formación académica proporcione a los profesionales, las competencias necesarias para que puedan lograr una mejor inserción laboral en los distintos campos de acción.

Al respecto Benatuil & Laurito (2009) citando a (Testa & Spinoza, 2005), manifiestan que los egresados al salir al mercado laboral, ponen a prueba su formación, evaluando si se adecuan y si están a la altura o no de las demandas del mercado. Por lo tanto, es en la praxis laboral que los egresados ponen a prueba las competencias desarrolladas o adquiridas en el proceso académico, de ahí que los aprendizajes adquiridos, se vuelven vitales, ya que obtendrían o desarrollarían las habilidades y destrezas para un adecuado desempeño laboral.

En la práctica, se ha observado que los profesionales en Psicología tienen algunas dificultades a la hora de intentar ingresar a la actividad laboral, porque cuando son sometidos al proceso de reclutamiento y selección de personal, en algunos casos, no son contratados por las organizaciones porque no satisfacen las competencias exigidas. Por ejemplo en algunas organizaciones para contratar psicólogos en el área de gestión del talento humano (Recursos Humanos), exigen que los egresados conozcan y apliquen Test Psicológicos, lo que en la práctica

a muchos egresados les causa problemas, así como también la falta de conocimiento tecnológico, y esto limita la contratación.

Los autores Pedroza, Villalobos, Morales, (2007) señalan en su estudio que entre la formación de grado y el empleo profesional hay ciertos aspectos que interfieren, como por ejemplo: que para la actividad laboral se demandan nuevas competencias que no siempre están contempladas en la formación académica, lo que genera dificultades al profesional para ingresar a trabajar. Por tales razones es necesario e importante revisar las competencias de los egresados en psicología de la UTEC para conocer si estos llenan o no las exigencias de las organizaciones en cuanto al desarrollo de competencias pertinentes en los futuros profesionales.

Casali, Farber, *et al.* (2005) citado por Benatuil & Laurito (2009, p.56), manifiestan que la educación universitaria y el mundo del trabajo tienen tiempos y objetivos diferentes. En el sentido que en el ámbito laboral se realizan modificaciones que tienen a su base la innovación tecnológica, esto genera cambios bruscos y por lo tanto surgen nuevas exigencias de competencias. No obstante, esta realidad, en el área educativa los procesos de enseñanza demandan procesos a largo plazo y por lo tanto se vuelven procesos lentos, lo que genera incongruencia entre ambos ámbitos. De ahí, que se ven afectadas el desarrollo de algunas competencias en los egresados y esto les presenta problemas a la hora de incursionar en el mundo laboral. Entonces vale la pena preguntarse: ¿Qué competencias académicas y laborales deberá poseer la persona que tratará de satisfacer las exigencias laborales?

Por la razón expuesta en el párrafo anterior se vuelve interesante investigar la temática diagnóstico de competencias del egresado de psicología de la UTEC, en el área industrial, ante la demanda del mercado laboral, para llegar a determinar si los egresados de la UTEC están preparados para su inserción al mundo laboral y si cuentan con las competencias en el área organización y/o industrial que respondan a las exigencias requeridas por las organizaciones.

1.2 Justificación

El tema a investigar diagnóstico de competencias del egresado de Psicología de la UTEC, en el área industrial, ante la demanda del mercado laboral, es importante, en vista que es factible poder llegar a conocer qué de lo que imparte la UTEC responde a las demandas del mercado laboral. Así también por la relevancia que está adquiriendo la carrera de Psicología a nivel nacional. De ello deriva que la investigación permitirá conocer el estado actual, en cuanto al ofrecimiento de la carrera de Psicología en la UTEC con competencias en el área organizacional, para de esta manera conocer si estas satisfacen los requerimientos de las organizaciones tanto públicas como privadas, y Organizaciones no Gubernamentales (ONG).

La información que se recopilará a través de esta investigación servirá de insumo para reflexionar sobre la formación del psicólogo y sus competencias para insertarse exitosamente en el ámbito laboral. También es importante aclarar que en El Salvador, todas las universidades gradúan Licenciados en Psicología y aunque cada una pone algunos énfasis en un área de la Psicología, ninguna forma a

profesionales con especialidades. La especialidad surge cuando se cursan estudios de Maestría o Doctorado.

Como consecuencia de la globalización, las sociedades se han vuelto más dinámicas y los cambios se hacen de una manera mucho más rápida que antes, por lo que las respuestas de la sociedad deben de hacerse acorde a estos cambios a efecto de poder ir en sintonía con las exigencias surgidas. Una de las áreas que debe de acompañar este dinamismo social y mundial es la educación superior, en vista que esta es la fuente académica que prepara y provee al mercado laboral los profesionales que manejarán las organizaciones; por lo tanto los centros de educación superior tienen que formar competencias en los profesionales para que estén acorde a los requerimientos de las organizaciones.

Capella (1983), plantea que los perfiles académico-profesionales no pueden ser estáticos porque se debe de tener en consideración los cambios en las ciencias y las tecnologías que se dan con una velocidad impresionante. Así como también, tener en cuenta las transformaciones sociales, económicas y políticas que surgen en el devenir del tiempo; razón por la cual es que las competencias se van modificando cada vez más y se incrementan las exigencias o se requieren de más competencias. El egresado en Psicología debe de desarrollar competencias que le permitan incorporarse al campo laboral y dar respuestas a las exigencias requeridas a las diferentes entidades públicas, privadas, autónomas, organizaciones no gubernamentales, y organizaciones internacionales.

La dinámica social en el mercado de trabajo exige de competencias cada vez más amplias para que los profesionales puedan desempeñarse adecuadamente en su rol de empleado, asesor, consultor, etc. Es por esto, que esta investigación es

relevante para poder conocer si en verdad las competencias con los que egresan los profesionales de la UTEC, en el área de la Psicología organizacional pueden satisfacer las demandas exigidas por el campo laboral, en el área organizacional.

La inserción laboral está determinada por las competencias que se adquieren en la formación de grado, es decir, el nivel de ajuste entre los saberes enseñados en la universidad y lo requerido en el mercado laboral va a ser sumamente influenciado en la inserción del joven profesional. Testa & Spinoza citado por Benatuil & Laurito, (2009, p. 56)

Según estos autores, las competencias que las universidades formen en sus estudiantes es un punto clave para que los profesionales se inserten al mundo laboral, ya que es aquí donde se ponen en práctica las competencias adquiridas o desarrolladas en el proceso académico. Es evidente que las universidades desempeñan un rol importante en la formación de las competencias pertinentes en sus egresados para que estos se adecuen a las necesidades de las organizaciones. Por lo tanto, al no desarrollarse éstas o no formarlas adecuadamente, los profesionales presentarían dificultades para ingresar a la actividad laboral.

Con la presente investigación se indagará sobre las competencias de los profesionales egresados de la Licenciatura en Psicología en el área organizacional para incorporarse al mercado laboral.

Con el desarrollo del presente trabajo se beneficiará la carrera de psicología, en vista que podrán conocer a través de un estudio si sus planes académicos forman las competencias profesionales en sus egresados para incorporarse exitosamente en el ámbito laboral.

También se beneficiarán las organizaciones, en el sentido que será del conocimiento de las universidades cuales son las competencias que esperan que éstas desarrollen en los profesionales a efecto de ingresar de manera más adecuada a las actividades laborales.

Estando consciente que la sociedad salvadoreña actualmente, está frente a grandes problemas, como la pobreza, delincuencia, violencia, estrés, entre otros, es que a los profesionales de la salud mental se les exige de muchas competencias para que pueda ayudar a dar respuestas a las distintas necesidades que demanda la realidad social.

Para dar respuestas a todos estos desafíos y necesidades sociales, es oportuno y pertinente investigar si los egresados en Psicología desarrollan las competencias que puedan dar respuestas a todas estas problemáticas, existen algunas organizaciones nacionales e internacionales que se encargan de trabajar estos ámbitos y para ellos contratan psicólogos con competencias pertinentes.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida las competencias de los egresados en Psicología responden a los requerimientos del mercado laboral en el área organizacional.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer las competencias que debe poseer el egresado de la carrera en Psicología ante las necesidades actuales del mercado laboral en el área organizacional

Comparar las competencias que poseen los egresados de la carrera de psicología, con las que demanda el mercado laboral en el área organizacional

CAPÍTULO 2

Marco teórico

En este capítulo, se abordarán los enfoques teóricos que sustentarán la investigación. Se realizará una búsqueda y consulta de la literatura pertinente al estudio, referente al enfoque por competencias en el área de la Psicología organizacional. Así como también búsqueda y análisis de estudios y antecedentes en general, que se refieran al tema de investigación. Tomando en cuenta los planteamientos de autores como Tobón (2008) y Pimienta (2011).

2.1 Enfoque por competencias

La formación de profesionales requiere transformarse, para dirigirse a una preparación profesional básica la cual facilite especializaciones sucesivas, mayor capacidad de adaptación y versatilidad, que permita una movilidad profesional y

posteriormente reconversiones laborales, para ello es necesario modificar la educación o entrenamiento en todos sus niveles.

En la formación universitaria según (Tobón, 2008), a los estudiantes se les hace competentes en: facultades en el sujeto para ser competente, reactivar saberes útiles en función del contexto, saberes que se complementen con las capacidades de desempeño, empresa-ubicación profesional, movilidad profesional que lo lleve a nuevas competencias y a integrar las que se tienen con las recientes, el trabajador va a tener un desempeño X; para este desempeño requerirá de conocimientos y capacidades, y aplicará las competencias que le son útiles, y desarrollará nuevas competencias. Si le es necesario complementarlas regresará a la educación continua para su construcción.

El por qué se debe de emplear la educación basada en competencias en la educación y/o formación profesional universitaria actual, se puede explicar, porque es la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación; es un enfoque de calidad que busca asegurar el aprendizaje de los estudiantes desde una docencia de calidad, considerando el proyecto laboral y de vida; también porque internacionalmente, hay corrientes de calidad educativa, como el Proyecto Tunning, que han delineado competencias para la formación de profesionales (Rueda, 2009)

Por su parte, para Alles (2003), las competencias laborales se relacionan con oficios y por extensión se aplican a profesiones de tipo universitario, y en algunos países se han aplicado en relación con la educación.

Así mismo, la competencia siempre está asociada a algún campo del saber; se es competente o idóneo en circunstancias en que el saber se pone en juego; es decir que sólo es visible a través de desempeños. Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Se unen en estos, las características individuales y cualidades requeridas para llevar a cabo dicha acción. (Valencia, 2009)

A continuación se presentan algunas definiciones de competencias, desde la perspectiva de diversos autores:

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT (1998), competencia es el conjunto de conocimientos, atributos y capacidades que pueden ser aprendidas y que habilitan a las personas para un desempeñar de forma exitosa y consistente una actividad o tarea y se pueden construir o ampliar a través del aprendizaje. La suma de todas las competencias disponibles en la economía en un punto determinado en el tiempo, conforma el capital humano de un país. Según Pimienta (2011), competencia es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y valores en el contexto socio-histórico específico, que permite a la persona humana resolver los “problemas” satisfactoriamente.

Para Mangas (2007), competencia es un conjunto de componentes observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta.

Entonces se entenderá por competencias a los procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran. Según Tobón (2008) el saber ser, el saber conocer y el saber hacer teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano (Tobón, 2008)

Las competencias son capacidades individuales que permiten realizar tareas u obtener ciertos logros de forma eficiente y eficaz, entre sus componentes está los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes (Castro, 2004).

Competencia es una habilidad adquirida gracias a la asimilación de conocimientos pertinentes y a la experiencia; dicha habilidad permite detectar y resolver problemas específicos (Bernal, 2007).

Para Alles (2005), el término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo y este puede tener diferentes características dependiendo de las empresas y/o mercados.

Competencia es un saber-entrar en acción, lo cual implica saber integrar, movilizar y transferir un conjunto de recursos (conocimientos, saberes, aptitudes,

razonamientos, etc.) en un contexto dado, a fin de realizar una tarea o de hacer frente a diferentes problemas que se presenten (Carreras, 2009).

Competencia es todo atributo personal relacionado al trabajo, conocimiento, experiencia, habilidades y valores que llevan a una persona a desempeñarse bien en su trabajo. (De la fuente, 2005).

Competencia es un conjunto ordenado de capacidades (actividades) que se ejercen sobre los contenidos de aprendizaje y cuya integración permite resolver los problemas que se plantean dentro de una categoría de situaciones (Ketele, 2011).

La competencia es la capacidad de actuar eficazmente en una situación de un tipo definido, capacidad que se apoya en los conocimientos, pero que no se reduce a ellos. Para hacer frente, lo mejor posible, a una situación, debemos poner en juego y en sinergia varios recursos cognitivos, entre ellos los conocimientos (Perrenoud, 1999).

Para Tobón (2008), competencia es la habilidad de una persona para reconocer, analizar y resolver, situaciones conocidas de la vida cotidiana, que otras novedosas o más complejas a partir de sus experiencias y conocimientos previos, que se enriquecen de manera permanente

Es importante señalar que son diferentes autores los que se han retomado algunas definiciones de competencias al final casi todos coinciden, que las competencias tienen a su base el conocimiento, y las capacidades que desarrollan las personas para desempeñarse adecuadamente en el ámbito laboral y poder resolver problemas.

En el análisis de estos conceptos se debe identificar estos apartados:

Punto de vista empresarial, la competencia vista en el desempeño eficiente del trabajador. En el contexto de la gestión de recursos humanos, el trabajador debe demostrar su idoneidad, a partir de que integre el sistema de componentes cognitivo, motivacional, meta cognitivo, cualidades de la personalidad y la experiencia que revele su habilidad.

Punto de vista psicológico, la competencia como una configuración psicológica compleja, que implica componentes motivacionales, meta cognitivos y afectivos del sujeto, así como de cualidades de la personalidad.

Para integrar los dos puntos vistas anteriores, es necesario ponerle la debida atención al punto de vista del diseño curricular, en el cual la competencia se ve en la formación de un profesional con los conocimientos, habilidades, procedimientos, componente meta cognitivo, cualidades de la personalidad, actitudes, valores y motivaciones requeridos para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad. (Barrio & Vásquez, 2006).

2.2. Clases de competencias.

Las competencias en el ser humano, se construyen a partir de procesos. En este sentido, las competencias son algo más que un concepto. Así, para definir las clases de competencias es necesario conocer las diferentes escuelas de pensamiento, encontrándose que los enfoques más destacados a nivel

internacional son: conductista (características del individuo), funcionalista (capacidad de desempeño), y constructivista (logro por objetivos).

2.2.1. Características principales de los enfoques más destacados a nivel internacional sobre el enfoque de competencias, según Mertens (1997):

Enfoque funcionalista: se basa en la capacidad para realizar actividades y lograr resultados en una función productiva determinada, según criterios de desempeño. La base es el trabajo con actividades, tareas y resultados para “lo que se debe hacer”.

Enfoque constructivista: valora las relaciones mutuas y las acciones entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y de superación. Construye las competencias no solo a partir de la función que nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y a sus posibilidades.

Enfoque conductista: se fundamenta en las características personales que se expresan en comportamientos para un desempeño superior. Los resultados se constatan en las cosas que hacen los mejores, los relevantes, por comportamientos observables, registrables, evidentes, y nunca por requisitos. Aquí se denominan competencias a las cualidades de los competentes por haber alcanzado un perfil de excelencia. La base es la persona con conocimientos, habilidades y motivaciones para “lo que se debe ser”.

Según el enfoque Conductista, se plantean competencias como:

Competencias personales: actitudes, conducta, valores, preferencias, afán de logro, ciudadanas, preocupación por la calidad, orientación al cliente, entre otras; y competencias técnicas: uso de herramientas, lectura de instrumentos, operación de sistemas de fabricación y control, entre otras.

2.2.2. Clasificación de competencias según Mertens (1996)

Competencias básicas: son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo (habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, matemáticas, entre otras)

Competencias genéricas: se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otras.

Competencias específicas: se relacionan con los aspectos técnicos que tiene que ver con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (operación de máquinas especializadas, formulación de proyectos, entre otros)

2.2.3. Clasificación de competencias según Bunk (1994)

Para este la competencia profesional es vista como la manifestación de varias competencias puestas en juego en el ejercicio del trabajo y considerado como un enfoque integrador, a saber:

Competencia técnica: es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito del trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Competencia metodológica: implica la aplicación del procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las contingencias que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.

Competencias sociales: colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Competencia participativa: participar con ambiente de trabajo, capacidad para organizar y decidir, aceptar responsabilidades, entre otras.

Competencia cognitiva: aprender a conocer, aprender a comprender.

Competencias técnicas: aprender a hacer, relacionado con lo práctico, lo técnico y lo científico.

Competencias formativas: aprender a ser y convivir, relacionadas con valores, actitudes profesionales, sociales y filosóficas, entre otras.

2.2.4. Clasificación de competencias según Tobón (2008)

Para este existen tres tipos de competencias: “Competencias básicas: adquiridas en la educación básica (lenguaje, escritura, comprensión de lectura, matemáticas, física); competencias genéricas o transversales: desempeños comunes a diferentes ocupaciones; y competencias específicas: conocimientos técnicos de una ocupación específica”

Ahora bien, desde el contexto de la educación, Tobón (2008) está de acuerdo en que la clasificación de competencias más extendidas consiste en dividir las en: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas para ser aplicadas a la formación académica, especialmente al nivel de educación superior. A continuación se definen con algunas características, a saber:

Las “competencias básicas son las fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral”. Se caracterizan por: ser la base para la formación de las demás competencias; se forman en la educación básica y media; posibilitan interpretar, argumentar y proponer soluciones a problemas de la vida cotidiana; son un eje central en el procesamiento de información. Algunas competencias básicas, según Tobón (2006), son: comunicativa, matemática, autogestión del proyecto ético de vida, manejo de nuevas tecnologías de la información, afrontamiento del cargo, liderazgo.

Las “competencias genéricas son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones”. Por ejemplo, los profesionales de áreas de Administración de Empresas, Contaduría y Economía, comparten un conjunto de

competencias genéricas en las áreas de: humanidades, economía, análisis financiero, gestión empresarial, entre otras, las cuales les permiten afrontar los continuos cambios del entorno laboral profesional. Se caracterizan por: aumentar las posibilidades de empleo, conservación del empleo, adaptación a los cambios laborales, entre otras. Como competencias genéricas relaciona emprendimiento, gestión de recursos, trabajo en equipo, planificación del trabajo, resolución de problemas, entre otras.

Las “competencias específicas son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión”. Se caracterizan por tener un alto grado de especialización de identidad de cada profesión u oficio.

Para (Tobón, 2008), las competencias son procesos complejos a nivel cognitivo, conductual y actitudinal de desempeño con idoneidad y responsabilidad en un contexto laboral delimitado y determinado esto implica la articulación de diversas dimensiones humanas, el enfoque por competencias ha tomado fuerza en el ámbito educativo en los últimos años. Algunas ideas centrales de este enfoque se resumen en cuestiones como la de aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Y están conformadas por: conocimientos, habilidades, actitudes, valores, procedimientos en un ambiente afectivo. Que hacen capaces a las personas de resolver problemas y/o situaciones de vida, en la acción, con respuestas innovadoras en situaciones, tanto conocidas como no conocidas. Una educación basada en competencias considera que: educar es mucho más que transmitir conocimientos, la educación nos debe permitir enfrentar los retos

cotidianos y no ser sólo una apuesta para el futuro, la escuela puede mejorar la forma de vida de las personas.

2.2.5. Clasificación de competencias según Pimienta (2011)

Para estas competencias se clasifican en competencias básicas, competencias genéricas o transversales, y competencias específicas. A continuación se detallan:

Competencias básicas: las competencias básicas son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo o a los estudios superiores: entre ellas se pueden mencionar: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

Su identificación y adecuada definición puede ayudarnos en el establecimiento de los requisitos mínimos para el ingreso en una determinada carrera (perfil de ingreso) y al mismo tiempo para el establecimiento adecuado de los procesos de formación que deben ser introducidos en los programas de los cursos propedéuticos.

Competencias genéricas o transversales: las competencias genéricas o transversales son aquellas que se pueden aplicar en un amplio campo de profesiones y situaciones laborales dado que aportan las herramientas básicas que necesitan los sujetos para analizar los problemas, evaluar las estrategias a utilizar

y aportar soluciones adecuadas. También se les conoce como competencias transversales ya que cooperan a la realización de la mayoría de las tareas que se le presentan a un sujeto en los diversos campos profesionales.

Este tipo de competencias deben verse asociadas con los propósitos que determinan la misión y la visión de la institución.

Competencias específicas: se entiende por competencias específicas aquellas que le aportan una cualificación profesional concreta al individuo, es decir, saberes propios de un ámbito profesional específico. El dominio de estas competencias específicas aportarían a los estudiantes los conocimientos, habilidades, actitudes y valores propios de cada profesión ya que están vinculadas a lo que podemos denominar "saber profesional".(Pimienta, 2011)

Bajo las condiciones del mundo actual, se promueve una educación para favorecer el acceso, la aplicación y la contextualización del conocimiento, acorde con los retos que nos demandan las sociedades contemporáneas.

Al respecto, resulta más complejo hablar de competencias en educación superior que en la educación básica, se identifican dos versiones complementarias de la competencia que son claves en el ámbito de la Educación Superior: la competencia académica (¿Saber qué?) como aquella que proporciona dominio de la disciplina por parte del estudiante y la otra competencia operacional (¿Saber cómo?) que reproduce esencialmente el interés de la sociedad en el desempeño (Hernández, 2002).

Así mismo hay que tomar en cuenta que el desarrollo de competencias puede ser bloqueado afectivamente por descalificación, humillación y violencia, puede ser bloqueado cognitivamente cuando se enseña, en forma dogmática, una sola manera de hacer las cosas, garantiza la creatividad, la flexibilidad del pensamiento y la capacidad para enfrentarse a nuevas sociedades de conocimiento (Pimienta, 2011)

Una propuesta basada en competencias propicia el uso funcional y creativo de los diferentes lenguajes, implica la participación comprometida de la comunidad educativa, es flexible ante los intereses y formas de aprendizaje de niñas y niños.

Para efectos de la presente investigación se ha adoptado el enfoque y la clasificación de competencias referidas por Mertens (1996), Tobón (2006), y (Pimienta, 2011). Es decir, competencias básicas, competencias genéricas o transversales y competencias específicas.

2.2.6. Clasificación de las competencias según Martha Alles (2009)

Operativas: son competencias conductuales relacionadas con el desempeño eficaz en el puesto de trabajo, desde el punto de vista de una actuación personal e individual del sujeto.

Interpersonales: competencias relacionadas con el éxito en tareas que suponen, contactos con otras personas.

Directivas: competencias conductuales imprescindibles para dirigir personas dentro de una organización.

2.3. Formación basada en el desarrollo de competencias

Es una opción educativa, caracterizada por un nuevo rol de formación, en la cual este proceso se convierte en generador de capacidades que permiten a los sujetos la adaptación al cambio, el desarrollo cognitivo y socio afectivo, la comprensión y solución de situaciones cada vez más complejas, mediante la combinación de conocimientos teóricos, prácticos, experiencias y conductas. (Tobón, 2008)

En el paradigma enseñanza–aprendizaje, se está produciendo un cambio en el cual los esfuerzos educativos se centran cada vez con mayor intensidad en el individuo que aprende, la sociedad del conocimiento es también la sociedad del aprendizaje; estas ideas están íntimamente relacionadas con la concepción de la educación dentro de un contexto más amplio: educación continua donde el individuo necesita ser capaz de manejar el conocimiento, actualizarlo, seleccionar lo que es apropiado para un contexto determinado, estar en permanente contacto con las fuentes de información, comprender lo aprendido de tal manera que pueda ser adaptado a situaciones nuevas y rápidamente cambiantes. (Figueiras, 2004)

Así también para Alles (2006), para tener talento o un desempeño superior en un puesto de trabajo es necesario contar con dos tipos de capacidades, los conocimientos y las competencias. También refiere que es preciso señalar que

serán estas últimas las que determinarán el desempeño exitoso o superior. Los conocimientos deben estar, pero por sí solos son insuficientes.

De igual forma para Pimienta (2011), las competencias laborales comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos. Las competencias laborales son generales y específicas. Las generales se pueden formar desde la educación básica hasta la media. Las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior.

Es de tomar en consideración que la competencia profesional, desde su aparición a principio de siglo de los oficios industriales reconocidos en Alemania, surge con importancia y la formación profesional se ocupó, sobre todo, de la transmisión de capacidades profesionales. Estas capacidades abarcan el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión. (Aristimuño, 2004). Es por ello que para Barrio & Vásquez (2006), las competencias constituyen la articulación de los requerimientos del contexto laboral-empresarial, con las expectativas de las personas en cuanto a su formación y autogestión del proyecto ético de vida, teniendo como base la filosofía institucional y las políticas educativas estatales.

2.4. El Papel del docente

Como consecuencia de la aparición de las competencias en el ámbito educativo, tal y como se ha apuntado líneas anteriores, se vuelve necesario que el docente renueve sus formas de reflexión que favorezcan en los estudiantes el desarrollo de aprendizajes basados tanto en la formalización y transmisión de conceptos propios de la asignatura, como en el análisis, representación e interpretación de información, para que movilicen sus saberes con una actitud de valoración hacia la diversidad del mundo y con ello puedan participar de manera responsable e informada en su contexto local (Ruiz & Romero, 2011)

Las competencias son un referente para la acción educativa que se debe de ayudar a construir, adquirir y desarrollar al estudiante; en consecuencia, también un referente para la evaluación que se requiere comprobar que todos los estudiantes han adquirido al término de la educación básica en el nivel de logro que se haya establecido.

Hay que elegir los contenidos más adecuados para trabajar y desarrollar las competencias, definir la secuencia y el grado propio de los distintos niveles y cursos. Establecer indicadores más precisos de evaluación y acertar en las tareas que al final se le pide realizar al estudiante. La dificultad de no perder el objetivo planteado por las competencias en este complejo recorrido, es sin duda alguna, muy grande.

El estudiante competente posee conocimiento y sabe utilizarlo. Tener una competencia es usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, fuera del aula, en contextos diferentes, y para desempeñarse

de manera eficiente en la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral (Ruiz & Romero, 2011).

2.5. Competencias del egresado en Psicología, en el área Organizacional

La Universidad Tecnológica, a través del proceso académico, pretende formar en sus egresados de la licenciatura en psicología en el área industrial u organizacional las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) pertinentes para que puedan insertarse satisfactoriamente al mercado laboral. Competencias que se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 1. Competencias que pretende formar en el egresado de psicología en el área organizacional la UTEC

Competencias	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Elaborar estudios de clima y seguridad ocupacional en las organizaciones	Identificar teorías de clima organizacional		Fomentar principios éticos en la elaboración de clima organizacional
	Explicar modelos teóricos de medición del clima organizacional	Elaborar estudios de clima organizacional en empresas públicas y privadas	Valorar la responsabilidad en el uso discrecional de resultados del estudio de clima.
	Relacionar la estadística descriptiva con el análisis de resultados	Realizar estudios de comportamiento organizacional en empresas	Fomentar honestidad en el cumplimiento de la normativa interna.
	Describir modelos de informes de clima organizacional	Diseñar variables e indicadores de medición	Promover la identificación institucional
	Explicar en qué consiste la		

Elaborar manuales de puesto y salariales en las organizacionales	higiene y seguridad ocupacional.		Promover el valor de pertenencia institucional.
	Diferenciar salud e higiene ocupacional.	Construir instrumento de evaluación de clima organizacional	
	Estudiar la normativa técnica y legal relacionada con higiene y seguridad ocupacional.	Realizar análisis y construcción de tablas y gráficas de resultados obtenidos	
	Relacionar datos estadísticos de casos de higiene y seguridad organizacional	Elaborar informes de clima organizacional	
	Describir modelos de informes de higiene y seguridad ocupacional.	Elaborar estudios de higiene y seguridad ocupacional en organizaciones	
		Elaborar diagnóstico de necesidades de salud e higiene ocupacional de las organizaciones	
	Describir modelos teóricos de análisis de puestos y escalas salariales.	Aplicar la normativa interna sobre seguridad e higiene ocupacional	Ser asertivo en la elaboración de los manuales de puestos.
	Explicar los elementos básicos del puesto: nivel educativo, conocimientos especializados,	Diseñar variables e indicadores de medición de la higiene y	Juzgar con honestidad los perfiles de puesto

Desarrollar procesos de reclutamiento y selección del recurso humano en las organizaciones	experiencia laboral.	seguridad ocupacional.	
	Describir los formularios de análisis de puestos.	Analizar datos estadísticos de enfermedades y accidentes de trabajo de las organizaciones	Manejar con ética información confidencial de las organizaciones
	Entrevistar informantes claves	Elaborar informes de higiene y seguridad ocupacional	Integridad en el manejo de salarios y prestaciones de las organizaciones
	Diferenciar la fundamentación de prestaciones y remuneraciones.		
	Describir escalas de remuneración.	Elaborar manuales de puestos	Promover el sentido de pertenencia institucional.
	Describir sistemas de remuneración interna	Hacer análisis de puestos: Elaborar formularios, administrar formularios, procesar datos, elaborar perfil del puesto.	
	Explicar leyes laborales referente a prestaciones	Verificar desempeño del empleado en el puesto laboral: observar en el puesto laboral, entrevistar a jefes, entrevistar al personal.	
	Describir las fuentes internas y externas de reclutamiento		
	Describir las diferentes etapas del proceso de reclutamiento de personal: revisión de hoja de vida, entrevistas, verificación de referencias laborales y domiciliarias.	Consolidar el manual de puesto. Elaborar manuales de sueldos, salarios, prestaciones y remuneraciones	

Desarrollar procesos de inducción y	Explicar diferentes pruebas de evaluación psicológicas en el área laboral.	Realizar estudios de mercado laboral: obtener información con informantes claves, comparar la remuneración interna con empresas afines	Integridad en el proceso de reclutamiento y selección de las organizaciones
	Describir los resultados de las pruebas psicológicas y técnicas de los candidatos.	Elaborar escalas de remuneración	Promover el sentido de pertenencia institucional.
	Describir informes de contratación de personal.	Aplicar leyes laborales sobre prestaciones y remuneraciones.	Integridad en el manejo de salarios y prestaciones de las organizaciones
	Describir el análisis y descripción de puestos basado en competencias.	Aplicar sistemas de administración de salarios y beneficios.	
	Identificar los canales de reclutamiento internos y externos.	Examinar los procesos de reclutamiento y selección de personal.	
	Explicar las fuentes de reclutamiento de personal	Publicar las plazas vacantes en fuentes de reclutamiento interno y externo.	
	Describir los pasos de reclutamiento de personal.	Elaborar políticas de reclutamiento de personal	
	Explicar la entrevista de reclutamiento por competencias	Practicar entrevistas de selección de personal	
	Describir los procesos de colocación, contratación e inducción.	Crear una bolsa de empleo: física y digital.	

capacitación del recurso humano en las organizaciones		Aplicar y calificar baterías de test psicológicos en el área laboral.	
		Coordinar con otras áreas la ejecución de pruebas técnicas	
	Investigar los programas de inducción en las empresa pública y privada	Proponer terna de candidatos idóneos	
	Identificar los modelos de desarrollo organizacional	Desarrollar procesos de contratación de personal.	Integridad en el proceso de inducción y capacitación de las organizaciones
	Identificar los diferentes modelos de estructura jerárquica institucional	Elaborar informes de contratación de personal.	Promover el sentido de pertenencia institucional.
	Identificar los diferentes canales jerárquicos de comunicación	Desarrollar procesos de reclutamiento de personal	Integridad en el proceso de inducción y capacitación de las organizaciones
	Investigar sobre los elementos que conforman el Comité de Seguridad e Higiene Ocupacional	Diseñar manuales de análisis y descripción de puestos basados en competencias.	
	Investigar los programas de capacitación en las empresa pública y privada	Ejecutar estrategias de reclutamiento de personal	
	Identificar los modelos de desarrollo organizacional	Diseñar modelos de reclutamiento de personal.	

Evaluar el desempeño del recurso humano en las organizaciones	Identificar las necesidades de capacitación	Desarrollar procesos de selección de personal	Integridad en el manejo de la evaluación del desempeño de las organizaciones
	Investigar sobre instrumentos de evaluación de necesidades de capacitación.	Diseñar modelos de entrevista de selección de personal por competencias.	
	Investigar sobre conflictos y relaciones laborales	Aplicar pruebas psicológicas en el área laboral, en forma tradicional y perfiles computarizados.	
	Investigar conceptos de evaluación del desempeño.	Ejecutar procesos de colocación, contratación e inducción.	
	Determinar objetivos, beneficios y dificultades de la evaluación del desempeño.		
	Comparar los métodos tradicionales y nuevas tendencias de evaluación del desempeño.		
	Realizar una evaluación integral de 360 grados para fortalecer las áreas débiles en el personal.	Desarrollar procesos de inducción del recurso humano en las organizaciones	
		Diseñar y actualizar proyectos de inducción en diferentes tipos de empresas públicas y privadas.	

Ejecutar
proyectos de
inducción en
diferentes
organizaciones.

Evaluar
proyectos de
inducción en
diferentes
organizaciones.

Diseñar la
estructura
jerárquica de la
organización.

Diseñar el
proceso de
comunicación
organizacional

Diseñar el
Comité de
Seguridad e
Higiene
Ocupacional

Desarrollar
procesos de
capacitación del
recurso humano

Diseñar y
actualizar
Manuales de
capacitación en
diferentes tipos
de empresas
públicas y
privadas.

Ejecutar
Manuales de
capacitación en
diferentes
organizaciones.

Evaluar
Manuales de
capacitación en
diferentes
organizaciones.

	Diseñar cuestionarios o instrumentos de evaluación necesidades de capacitación
	Diseñar reglamentos sobre resolución de conflictos laborales
	Examinar el proceso de evaluación del desempeño de la organización
	Elaborar un mapa conceptual de objetivos, beneficios y dificultades del proceso de evaluación.
	Elaborar proyectos de evaluación del desempeño del personal. Ejecutar proyectos de evaluación del personal con las nuevas tendencias.
	Evaluar el sistema de evaluación integral de 360 grados.

Fuente: de elaboración propia, teniendo como base los diseños instruccionales de las asignaturas: Técnicas de entrevistas, Psicología laboral, Psicología Organizacional I y Psicología Organizacional II, impartidas en el plan de estudios del año 2011 de la UTEC.

La tabla muestra las competencias que la UTEC pretende formar y/o desarrollar en el egresado de psicología en el área organizacional o industrial. Se muestran los conocimientos, las habilidades y las actitudes que los egresados deben de adquirir o desarrollar en el proceso académico para satisfacer las necesidades sociales y organizacionales exigidas actualmente para insertarse con éxito al mundo laboral.

De acuerdo a la UTEC, las competencias que se pretenden desarrollar en los egresados mostradas en la tabla 1, deberían permitir a los profesionales graduados de la licenciatura en Psicología, poder desempeñarse en campos de actuación en el ámbito laboral y específicamente en el área organizacional, tales como: Gerente de Recursos Humanos, Asesor organizacional, Consultor en el área clínica y organizacional/ industrial, Profesional de reclutamiento y selección, Analista en procesos de reclutamiento y selección de personal, Coordinador de reclutamiento y selección de personal y Capacitador en el área organizacional.

2.6. Competencias exigidas por el mercado laboral para contratar a profesionales de psicología en distintos puestos laborales en el área organizacional y/o industrial.

El mercado laboral para contratar a profesionales que ocupen algún cargo dentro de una organización, aquellos deberán de poseer ciertas competencias requeridas para poder desempeñar adecuadamente al puesto para el cual se ha contratado. A continuación se presenta una serie de tablas que contienen un resumen de las competencias que el mercado demanda para contratar a profesionales de psicología en el área de recursos humanos.

Tabla 2. Resumen de puestos, plazas vacantes, ofertas de trabajo y número de perfiles. (Ver anexo 3)

Puesto	Plazas vacantes	Ofertas de trabajo	Perfiles
Gerente	4	4	6
Coordinador	23	19	19
Asistente/colaborador	21	12	12
Total	48	35	37

Fuente: de elaboración propia a partir de la información recabada en algunas instituciones públicas y privadas y en Computrabajo y Tecoloco, del 1 de julio hasta el 30 de septiembre de dos mil quince, sobre perfiles para contratar a profesionales en puestos de trabajo del área de recursos humanos, donde uno de los requisitos es que provenga del área de la psicología industrial u organizacional en las empresas.

A continuación se presentan una serie de tablas que reflejan las competencias que exige el mercado laboral para contratar a los profesionales de psicología en distintos puestos.

Puesto: gerente

Funciones generales: formular lineamientos para el desarrollo del plan de recursos humanos, participa en programación y coordinación del proceso de evaluación del personal de la institución, administrar los procesos de incorporación, inducción y desarrollo personal, formular lineamientos y políticas para el buen funcionamiento de los procesos de recursos humanos, desarrollar las actividades orientadas al bienestar del personal y al mejoramiento de clima y cultura corporativa, participar en la elaboración de planes de capacitación y desarrollo de personal, gestionar el proceso de capacitación y desempeño del personal, supervisar los procesos de acciones de personal (control de asistencia, incapacidades, permisos, sanciones) y analizar la aplicación de normas disciplinarias de acuerdo a las leyes

laborales vigentes y reglamentos interno establecido, supervisar la actualización permanente de expedientes de personal, manuales administrativos, perfiles de puestos y otra información relacionada con la gestión del talento humano y la organización, elaborar el presupuesto anual, plan de acción y otros informes propios de Dirección, coordinar el programa de incentivos y méritos para la persona, verificar constantemente si la estructura organizativa de la organización, cuenta con el personal adecuado para cumplir con la exigencia actual y futura del entorno, revisar planillas de salarios del personal ejecutivos y administrativos, entre otros.

Requisitos: Licenciado en Psicología, Administración de empresas o Ing. Industrial; en algunos casos se requiere Maestría o post-grado en Psicología Laboral; con experiencia de entre dos a cinco años o más, en Gerencia de Recursos Humanos.

Competencias: a continuación se listan las competencias requeridas por el mercado laboral para contratar a un psicólogo en el área organizacional en el puesto de gerente.

Tabla 3. Competencias requeridas por el mercado laboral para contratar a un gerente en el área de recursos humanos.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Legislación laboral	Manejar programas de office: Word, Excel, Power point, aso como manejo de internet, intranet, entre otros.	Autodesarrollo personal
Desarrollo de carreras, sucesión y retiro, evaluación del desempeño, estudios del clima y cultura organizacional	Capacidad para demostrar autocontrol en momentos de presión y realizar acciones de	Liderazgo de grupos
Seguridad ambiental y salud ocupacional prevención de		Disposición para aceptar la responsabilidad por las acciones que realiza y por los resultados que produce

accidentes y enfermedades profesionales	manera auto-dirigida sin necesidad de supervisión	Predisposición para trabajar en equipo
Planeación estratégica de recursos humanos	Facilidad de expresión verbal y escrita	Consciente de la necesidad de tratar con equidad y justicia, a todos por igual
Modalidades contractuales	Negociación y manejo de conflictos	Adaptable y flexible ante cambios y situaciones emergentes
Régimen laboral, normas de control relacionadas al sistema de pensiones, negociación.	Capacidad de análisis de problemas situaciones y síntesis de resultados	Orientación hacia los fines y el resultado
Comportamiento organizacional	Habilidad para comprender las actividades de interés de la organización	Construcción de redes de influencia y contactos
Gestión de recursos humanos	Capacidad para compartir conocimientos, soluciones y resultados probados	Enfoque hacia el servicio de los clientes
Relaciones laborales	Capacidad para implementar sistemas de gestión sosteniéndolos y mejorándolos	Proactividad para actuar con iniciativa y anticipación
Conocimiento de la administración de pruebas psicométricas	Capacidad para convertir la visión de la organización en una visión compartida con su equipo de trabajo	Criterio para priorizar entre lo urgente y lo importante
Conocimientos de la administración de sueldos y beneficios	Promoción de la comunicación interpersonal y grupal	Mentalidad visionaria de logro
Análisis y Valuación de puestos, elaboración y actualización de Escalas Salariales	Manejo de reuniones de trabajo	Prevención de desacuerdos y conflictos
Conocimiento sobre la teoría del Desarrollo Organizacional	Capacidad para valorar y aceptar las sugerencias y recomendaciones de sus colaboradores	Apoyo a la comunicación positiva en el trabajo y disposición a escuchar y a responder de manera constructiva los puntos de vista de otros colegas
Conocimiento sobre presupuestos y análisis financiero.	Capacidad de análisis y síntesis	Orientación a la calidad y la mejora continua del trabajo
	Administración del tiempo	Actitud creativa, original, conceptual e ingeniosa
	Habilidad de Organización	Actitud positiva para mejorar el ánimo de los integrantes de su equipo
	Análisis y toma de decisiones	Orientado hacia el cumplimiento de la visión de la organización y del área que dirige
	Experiencia en el procesamiento y pago de planillas de salarios, ISSS y AFP's.	Con carisma y sensibilidad social (Empatía)

Experiencia en procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso e inducción del personal para empresa de Seguridad Privada	Alto sentido de responsabilidad y confidencialidad Con visión de crear desarrollo y mejoras en el RRHH
Evaluar y mejorar las áreas de RRHH en los procesos de reclutamiento, selección, ingreso e inducción del personal; y en la elaboración, procesamiento y pago de planillas	Empático Acostumbrado a trabajar por resultados y bajo presión.
Excelente redacción de informes y reportes	
Experiencia en el manejo de bases de datos y 100% Excel	

Fuente: de elaboración propia a partir de la información recabada en algunas instituciones públicas y privadas y en Computrabajo y Tecoloco, del 1 de julio hasta el 30 de septiembre de 2015, sobre perfiles para contratar a profesionales en puestos de trabajo en el área de recursos humanos, donde uno de los requisitos es que provenga del área de la psicología industrial u organizacional en las empresas.

En la tabla se reflejan las competencias (conocimiento, habilidades y actitudes) requeridas por el mercado laboral para contratar a profesionales de psicología en el área industrial, laboral u organizacional.

Puesto: coordinador

Funciones generales: identificar fuentes de reclutamiento de recursos humanos, estableciendo coordinaciones con universidades, institutos tecnológicos y otras empresas, para captar candidatos idóneos, Participar en el proceso de reclutamiento y selección de personal para los diferentes puestos en concurso, utilizando baterías de pruebas psicológicas de idoneidad, actualizadas, según perfil requerido para cada puesto, a fin de garantizar la calidad de los procesos, recibir

currículum vitae de aspirantes a una plaza dentro del establecimiento, realizar entrevistas, administrar y calificar pruebas psicológicas, realizar entrevistas de selección según procedimientos y lineamientos establecidos para garantizar la transparencia en las entrevistas, desarrollar los programas de inducción para empleados nuevos, organizar y actualizar periódicamente el banco de datos de currículum vitae y banco de elegibles para agilizar los procesos de reclutamiento y selección, entre otros.

Requisitos: Lic. en Psicología, Postgrado o maestría en psicología laboral o recursos humanos, Lic. en Administración de Empresas o Ingeniería Industrial y en algunos casos solicitan a estudiantes de psicología en un nivel de cuarto año. La experiencia requerida oscila entre los dos a diez años.

Competencias: a continuación se listan las competencias requeridas por el mercado laboral para contratar a un psicólogo en el área organizacional en el puesto de coordinador.

Tabla 4 . Competencias requeridas por el mercado laboral para contratar a un coordinador en el área de recursos humanos.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Visión estratégica de procesos de RRHH adaptada a las necesidades del negocio	Planificación y gestión de proyectos e iniciativas de RHH	Orientado a relaciones de colaboración y asocio
Conocimiento de la aplicación de la legislación laboral del país	Manejo de programas de computación: office, internet y otros.	Alto nivel de relacionamiento, empatía y servicio al cliente
Administración e interpretación de pruebas psicométricas	Ingles intermedio-avanzado	Orientado a la eficiencia y la mejora continua
	Manejo de conflictos	

Estrategias de atracción de talento de todo nivel (operativo, gerencial y ejecutivo)	Elaboración de informes	Preferentemente orientado al desarrollo y bienestar de la niñez
Gestión de recursos humanos por competencias (análisis e identificación de competencias profesionales, proceso de normalización de competencias, integración de los sistemas de gestión de recursos humanos por competencias, análisis y descripción de puestos por competencias, evaluación del desempeño por competencias, procesos de selección por competencias)	Administración de nominas	Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios
	Capacidad de influencia gerencial	Acostumbrado a coordinar actividades de trabajo a nivel de alta dirección, gerencial, mandos medios y a nivel operativo
	Programación de macros con VBA	Creativo
	Estadística básica	Compromiso con el Servicio Público
	Habilidad para comunicar ideas complejas de forma práctica	Pensamiento Analítico
	Capacidad de análisis y síntesis	Orientación a Resultados
	Capacidad de persuasión y negociación a nivel gerencial	Preocupación por el Orden y la Calidad
Políticas institucionales, normas, reglamentos manuales, procedimientos y lineamientos del MINSAL.	Capacidad para organizar procesos de trabajo	De Presencia agradable, capaz de administrar recursos y propositiva.
Conocimiento y manejo de diferentes patologías psicológicas	Habilidad para trabajar con base en resultados	Proactivo
	Capacidad para escuchar y para enseñar	Con iniciativa
Cocimientos generales de métodos de planificación familiar	Capacidad para liderar	Ordenado
	Capacidad para detectar, abordar y resolver problemas	Organizado
Conocimiento y manejo de patologías médicas	Diseño de herramientas de apoyo a la gestión de reclutamiento y selección	Responsable
Desarrollo Organizacional	Administración de prestaciones y beneficios (indispensable)	Disciplinado
Evaluación de desempeño	Ejecución y administración de programas de capacitación (deseable)	Con buenas relaciones interpersonales
Clima Laboral		Dinámico
Esquemas motivacionales	Administración de nóminas	Innovador
Manejo de procesos de selección	Capacidad para proponer y ejecutar proyectos	Alto sentido de confidencialidad
Conocimientos de elaboración de DNC, trámites con Insaforp, presupuestos de Capacitación, logística y administración de eventos	Manejo de problemas de violencia intrafamiliar	
	Psicoterapias individuales y grupales	

Manejo de KPIS de Recursos Humanos

Elaboración de manuales y políticas, capacitaciones, levantamiento de procesos

Elaboración de índices de rotación de personal, así como en la construcción de perfiles de puesto

Habilidad para tratar con personal de Ventas, operativo, Jefaturas

Manejo y visión holística de la atracción, desarrollo y retención del talento

Visión estratégica de procesos de RRHH adaptada a las necesidades del negocio

Estrategias de atracción de talento de todo nivel (Operativo, gerencial y ejecutivo)

Fuente: de elaboración propia a partir de la información recabada en algunas instituciones públicas y privadas y en Computrabajo y Tecoloco, del 1 de julio hasta el 30 de septiembre de 2015, sobre perfiles para contratar a profesionales en puestos de trabajo del área de recursos humanos, donde uno de los requisitos es que provenga del área de la psicología industrial u organizacional en las empresas.

Puesto: asistente/colaborador

Funciones generales: selección y reclutamiento de personal, contratación, seguimiento de personal, entrevistar a candidatos a todos los niveles, aplicación de pruebas psicológicas, elaboración de reportes psicológicos, verificación de referencias laborales y personales, apoyo a la Gerencia de RRHH, aplicar descuentos, responsable de convocar y evaluar los posibles candidatos de acuerdo

a requisiciones de los clientes, asegurándose de que cumplan con el perfil solicitado, realizar informes psicológicos de los candidatos evaluados, mantener controles estadísticos de candidatos evaluados registrando la efectividad del proceso de selección, mantener actualizadas las bases de datos de perfiles evaluados, realizar trabajo administrativo o de promotor, colaborando con las necesidades de la organización, recibir y gestionar documentos de empleados (incapacidades, vacaciones, reclutamientos, contratos, salidas y liquidaciones), entregar los certificados y comprobantes de pago, archivar la información de los files de cada empleado donde sea aplicable, tramitar firmas de contratos y demás requerimientos legales, reportar incidencias a instituciones gubernamentales, entre otros.

Requisitos: desde estudiante, egresado, graduado de la Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Mercadeo o carreras afines. Con experiencia desde haber realizado pasantías, hasta tres años de experiencia.

Competencias: a continuación se listan las competencias requeridas por el mercado laboral para contratar a un psicólogo en el área organizacional en el puesto de asistente/colaborador.

Tabla 5. Competencias requeridas por el mercado laboral para contratar a un asistente/colaborador en el área de recursos humanos.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
	Manejo de office	Organizado

Conocimiento del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal	Manejo de Pruebas psicométricas	Responsable
		Disposición de trabajar
Conocimiento de Leyes Laborales	Capacidad de análisis	Excelentes relaciones interpersonales
	Elaboración y actualización de perfiles de puesto	Proactivo
	Elaboración de índices de rotación	Facilidad de expresión.
	Habilidad para el trato con el personal	Extrovertido.
	Manejo del idioma ingles	Dinámico.
	Manejo de Entrevistas	Capacidad de aprendizaje
	Elaboración de expedientes de personal	Honesto
		Motivado
	Organización ferias de empleo	Entusiasta
		Planificador
	Experiencia en reclutamientos	Trabajo en Equipo.
	Experiencia en reportes de indicadores	Persona con liderazgo
	Experiencia en elaboración de informes	Enfoque a resultados Alto sentido de servicio al cliente
	Paquete utilitario office avanzado	Acostumbrado a trabajar bajo presión
	Alta habilidad en análisis de pruebas psicométricas	
	Experiencia en reclutamiento masivo.	

Fuente: de elaboración propia a partir de la información recabada en algunas instituciones públicas y privadas y en Computrabajo y Tecoloco, del 1 de julio hasta el 30 de septiembre de 2015, sobre perfiles para contratar a profesionales en puestos de trabajo del área de recursos humanos, donde requisitos van desde hacer pasantías, horas sociales, egresados o licenciados, hasta graduados y algún tipo de experiencia en alguna empresa.

A través de la siguiente tabla, se presenta una comparación entre las competencias que pretende formar la UTEC en los egresados de la licenciatura en

psicología en el área organizacional y/o industrial y las competencias que exige el mercado laboral para contratar a profesionales en psicología en el área de recurso humanos.

En la siguiente tabla se muestran las coincidencias, no coincidencias, entre las competencias que pretende formar la UTEC en sus egresados de la licenciatura en psicología; y las competencias exigidas por el mercado laboral. También refleja las competencias que forma la UTEC y que no exige el mercado laboral y las competencias que el mercado demanda y la UTEC no forma.

Tabla 6. Competencias coincidentes y no coincidente entre la UTEC y el Mercado Laboral

COMPETENCIAS	UTEC	MERCADO LABORAL
Dirigir unidades organizativas que faciliten la administración del recurso humano	X	X
Visión estratégica de procesos de RRHH adaptada a las necesidades del negocio	X	X
Elaborar planes de desarrollo organizacional	X	X
Planificación y gestión de proyectos e iniciativas de RRHH	X	X
Elaborar propuestas de contratación	X	X
Estrategias de atracción de talento de todo nivel (operativo, gerencial y ejecutivo)	X	X
Alto nivel de relacionamiento, empatía y servicio al cliente	X	X
Excelentes relaciones interpersonales	X	X
Dirigir los procesos de contratación dentro de las organizaciones	X	X
Conocimiento del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal	X	X
	X	X

Realizar evaluaciones de recurso humano siguiendo procesos técnicos de reclutamiento, selección y contratación de personal		
Aplicar métodos de evaluación al proceso de contratación de personal	X	X
Aplicar pruebas profesionales y vocacionales para determinar la adecuación a un puesto de trabajo	X	X
Administración e interpretación de pruebas psicométricas	X	X
Asesorar en temas de gestión y procedimientos laborales que apoyen a la alta dirección de la empresa	X	X
Seguridad ambiental y salud ocupacional prevención de accidentes y enfermedades profesionales	X	X
Elaboración de informes	X	X
Elaborar estudios de clima organizacional	X	X
Desarrollo de carreras, sucesión y retiro, evaluación del desempeño, estudios del clima y cultura organizacional	X	X
Analizar los flujos de comunicación para valorar los climas psicológicos	X	
Realizar gestiones de calidad en las unidades organizativas	X	
Organizado		X
Responsable		X
Disposición de trabajar		X
Administración de nominas		X
Orientado al servicio		X
Orientado a la eficiencia y la mejora continua		X
Preferentemente orientado al desarrollo y bienestar de la niñez		X
Ingles avanzado		X
Competencias y valores		X
Capacidad de influencia gerencial		X
Orientado a relaciones de colaboración y asocio		X
Manejo de conflictos		X
Conocimiento de la aplicación de la legislación laboral del país		X

Capacidad de análisis de problemas, situaciones y síntesis de resultados	X
Autodesarrollo personal	X
Liderazgo de grupos	X
Disposición para aceptar la responsabilidad por las acciones que realiza y por los resultados que produce.	X
Predisposición para trabajar en equipo	X
Consciente de la necesidad de tratar con equidad y justicia, a todos por igual	X
Adaptable y flexible ante cambios y situaciones emergentes	X
Conocimientos y destrezas para manejar programas de office: Word, Excel, Power point, así como manejo de internet, intranet, entre otros.	X
Capacidad para demostrar autocontrol en momentos de presión y realizar acciones de manera auto-dirigida sin necesidad de supervisión	X
Facilidad de expresión verbal y escrita	X
Negociación y manejo de conflictos	X

Fuente: de elaboración propia, teniendo como base los diseños instruccionales de las asignaturas: Técnicas de entrevistas, Psicología laboral, Organizacional I y II impartidas en el plan de estudios del año 2011 de la UTEC; y la información recabada en algunas instituciones públicas y privadas y en Computrabajo y Tecoloco, del 1 de julio hasta el 30 de septiembre de 2015, sobre perfiles para contratar a profesionales en puestos de trabajo del área de recursos humanos.

En la tabla se muestra las similitudes entre las competencias que pretende formar la UTEC y las demandadas por el mercado laboral; así mismo se muestran las competencias que forma la UTEC y que no son exigidas por el mercado laboral; y también las competencias que demanda el mercado laboral y que la UTEC no forma en sus egresados en la licenciatura en psicología. En conclusión, existen más similitudes concordantes entre las competencias formadas en la UTEC y las exigidas por el mercado laboral.

El modelo de competencias, o la formación basada en competencias tiene como objetivo formar a los profesionales en este caso al psicólogo en donde se busca que el egresado pueda incorporarse satisfactoriamente en el mercado laboral en el área organizacional. La UTEC apuesta a que los profesionales de esta rama cuenten con las competencias necesarias para satisfacer las necesidades de la sociedad; por lo que se considera que cuentan con las competencias básicas, de personalidad y específicas para incorporarse a las organizaciones públicas, privadas y ONGS.

Los egresados realizan prácticas en diferentes organizaciones de índole privado, público e instituciones autónomas, en el que ponen en práctica las competencias adquiridas y se les facilite el acercamiento al ámbito laboral para que puedan insertarse satisfactoriamente. Los estudiantes realizan pasantías en donde ponen en práctica los conocimientos como manejar y resolver conflictos, administrar pruebas psicológicas correspondiente al área organizacional, efectuar entrevistas, realizar análisis y descripción de puesto, reclutamiento y selección de personal, elaborar diagnóstico sobre clima laboral. Esto permitirá que el profesional pueda incorporarse como colaborador en el área de recursos humanos, gerente de recursos humanos, asesor empresarial, consultor en el área organizacional e industrial. Con las prácticas y pasantías realizadas se desarrollan las competencias en los egresados y esto le facilita una mejor inserción al mercado, respondiendo a las necesidades de este, lo cual es el propósito de la UTEC.

De acuerdo con De Vargas, Barrios, & Santiago, (2005), en los países industrializados se acuñó primero el concepto de competencia laboral, debido a la necesidad de formar personas para responder adecuadamente a las exigencias de un nuevo mercado laboral. En los países subdesarrollado, la aplicación se ha asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.

Según estos mismos autores, en el Reino Unido en 1986, se inició la aplicación del enfoque de competencias laborales; luego lo retomo Australia, en 1990, y México, en 1996. En estos países, estas estrategias fueron impulsadas por sus gobiernos con el objetivo de generar competitividad en la economía, a través de la formación y certificación de competencias. En Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichas estrategias fueron promovidas por los ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En países como Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, estas surgen, por empuje de los empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad en la economía. En los países antes mencionados y en las empresas de los respectivos países, se han llevado a cabo numerosas estrategias con el propósito de mantener su competitividad. Para lo cual es indispensable tener en cuenta la formación profesional de los individuos.

En el caso de El Salvador, desde 1995 a la fecha, el tema de certificación de competencias laborales en el Sistema de Formación Profesional del país, ha sido de vital importancia para la mayoría de empresas que conforman el sector empresarial e industrial. Su abordaje inicia caracterizando las experiencias internacionales en competencia y certificación que el INSAFORP tomó de base para

su propio modelo, se retoman modelos de Canadá, México, el Reino Unido, Chile, entre otros. Tanto el diseño como la implementación, han requerido investigación, metodologías, capacitación y certificación del recurso humano en algunas competencias laborales. Incluye además una serie de esquemas explicativos de dichos modelos.

La certificación de competencias laborales, es uno de los ejes estratégicos de la Política Nacional de Formación y, por consiguiente, todavía queda mucho camino por recorrer en pro de la calificación del recurso humano que permita elevar los niveles de productividad y competitividad de las empresas, contribuyendo así al desarrollo económico y social del país; además esto propicia el bienestar del trabajador y su grupo familiar.

Antecedentes de las competencias laborales

A partir de la década de 1970, industrias en todo el mundo comenzaron a experimentar cambios radicales en sus sistemas de producción como resultado de la entrada de economías nacionales en los mercados modernos globalizados, las crecientes exigencias de productividad y competitividad, y sobre todo, por el creciente desarrollo de la tecnología y los conocimientos aplicados en todos los niveles productivos. (De Competencias, 1999)

Esta situación obligó a modificar la estructura de los mercados de trabajo, la gestión y la organización de los sistemas productivos (Mertens, 1999). Esta necesidad de transformación por parte de las industrias, provocó una creciente demanda de perfiles específicos para desempeñar adecuadamente las nuevas

tareas y responsabilidades y llevó a evidenciar dos situaciones: 1) La enorme brecha entre los requerimientos de capital humano que demandaban las empresas y lo que existía como tal; y 2) La poca o nula coherencia de la formación académica con la realidad de la vida y el trabajo.

Este conjunto de condiciones evidenciaron la crisis educacional de ese momento y el modelo por competencias comenzó a surgir. La enseñanza para la competencia concretizó el aprendizaje para el dominio de la taxonomía de Bloom, e introdujo la división en módulos en los procesos de formación. Un módulo instruccional consistía en una serie de acciones planificadas para volver más fácil el logro de uno o más objetivos de la enseñanza.

Según Alles (2005), las competencias no son cualidades innatas que la experiencia no hace más que desarrollar. Ya no se enseñan como si tuviera lugar un simple paso de saberes del maestro al alumno; son el fruto de una experiencia buscada y explotada activamente por aquel que participa en ella, experiencia que permite la integración con éxito de los conocimientos a fin de construir competencias inéditas.

Por lo tanto, se necesita un capital humano competente que permita afrontar los cambios que se viven en la actualidad y sobrevivir a éstos, es decir, personas preparadas que generen resultados, que tengan conocimientos relevantes y útiles para el buen desempeño de su labor. Y es aquí donde la educación juega un papel trascendental, porque debe de formar trabajadores que respondan a los retos del mundo del trabajo.

Conscientes de esta realidad y necesidad de transformación en América Latina, a través del proyecto Tuning (2004-2007), se han acordado las competencias genéricas siguientes:

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
6. Capacidad de comunicación oral y escrita.
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
9. Capacidad de investigación.
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
12. Capacidad crítica y autocrítica.
13. Capacidad de actuar en nuevas situaciones.
14. Capacidad creativa.
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
16. Capacidad para tomar decisiones.
17. Capacidad de trabajo en equipo.
18. Habilidades interpersonales.
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.

20. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
21. Compromiso con su medio socio-cultural.
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
26. Compromiso ético.
27. Compromiso con la calidad (pp. 44-45)

Esto es con el propósito que las instituciones de educación superior de la región las tome en consideración para el desarrollo de competencias de los profesionales.

Por lo tanto la educación superior:

La educación tiene el desafío de actualizar su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen sus probabilidades de éxito en la vida personal y social. Para el sector educativo esto implica ampliar sus perspectivas con información sobre la dinámica y tendencias de su entorno, acercarse al mundo productivo para establecer alianzas, contribuir con una educación pertinente y de buena calidad y ser parte activa y fundamental de la estrategia de competitividad y productividad regional y nacional (De Vargas, Barrios, & Santiago, 2005. p. 71).

La identificación de las competencias requeridas para los psicólogos en el mercado laboral es imprescindible para el establecimiento de un plan de estudios que permita al estudiante desarrollar las potencialidades necesarias para responder efectivamente a las demandas del medio. Y emprender el enfoque por competencias es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de los saberes, habilidades y destrezas.

Según De Vargas, Barrios, & Santiago, (2005. p. 81), “Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto evidencian la formación de los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral”. Lo que evidencia la íntima relación entre la formación académica y el mundo laboral.

Por otra parte, Figueiras (2004), plantea que la formación académica, no afirma que al finalizar los estudios de la licenciatura en psicología, el estudiante adquiera la capacidad de un profesional competente y actuar como tal; también plantea que una adecuada formación inicial permitiría al profesional introducirse, de manera más eficaz, al campo laboral. Lo que significa según este autor, que en la formación académica el egresado en psicología no tiene garantía que sea ya una persona competente e ingresar al mercado laboral con éxito de una sola vez; por otro lado también apunta que una buena formación desde el inicio ayudará al profesional para tener mayores posibilidades de insertarse en el ámbito laboral.

El proceso de inserción laboral no se encuadra en la transición de la universidad al trabajo, sino en la puesta en práctica del trabajo, y condiciona no sólo los modelos de inserción, sino la trayectoria futura. (Alles, 2003). Se podría inferir

que es en la práctica del trabajo, donde se evidencian las competencias adquiridas y que la trayectoria laboral, será un efecto de dichas competencias.

Según el estudio realizado por Figueiras (2004), para el desarrollo del perfil de competencias, se identificaron algunos problemas importantes, tales como: una distribución desigual en los contenidos que se enseñan, que con relación a las cargas curriculares, la mayor carga curricular identificada el 41% corresponde a la formación básica y 22% en la específica- correspondió a contenidos teóricos, 63% en total; el segundo lugar (20%) lo ocuparon contenidos metodológicos -también de la formación básica. En contraste, la menor carga curricular correspondió a contenidos técnicos, tanto del área básica como de la específica (17% en total). Lo que implica según este resultado, que formar las competencias no es tarea fácil, en vista que en la distribución de la malla no se observa que haya espacio para las praxis de los conocimientos adquiridos, que es el saber hacer. Por lo tanto desarrollar las competencias pertinentes resulta complicado.

También según el estudio de Figueiras, los expertos identificaron que: a) la formación se ha atado más a contenidos teóricos de la disciplina que a contenidos y prácticas formativas que propicien una adecuada vinculación entre la formación teórica y la práctica profesional; b) las estrategias instruccionales y los mapas curriculares mostraron que los egresados han recibido información más que formación sobre fundamentos teóricos, metodológicos y técnicos de la disciplina; c) la enseñanza es, en su mayoría, enciclopédica y la currícula está centrada en contenidos más que en la formación integral del estudiante; d) el fomento al desarrollo de las competencias profesionales, rara vez es apoyado por estancias

prolongadas en escenarios reales que propicien el aprendizaje situado de los conocimientos, habilidades y valores clave de la disciplina; y e) la enseñanza es más reproductiva que de resolución de problemas de la vida real. Así también que la carga curricular esta inclinada en las áreas Clínicas, Educativa y del Trabajo.

Por otra parte según los resultados de este estudio, en cuanto a las políticas de clase de los profesores, los egresados valoraron que el esfuerzo individual de los docentes para que todos los estudiantes aprendan es deficiente; en cuanto a la preparación docente, manifiestan que el dominio sobre su materia es más teórico; con relación en prácticas formativas, los egresados consideraron necesario actualizar a los docentes en técnicas profesionales modernas, así como incrementar practicas in situ; y por último en cuanto a la evaluación realizada por los docentes, los egresados consideran deficiente la realimentación que los docentes brindan para apoyar el aprendizaje. (Figueiras, 2004).

En su caso, la UNESCO (1998) en Maura, (2006, p. 175) manifiesta que “La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea”. En vista que la sociedad cada día exige con mayor fuerza la formación de profesionales con capacidad de resolver problemas desde la práctica profesional. Así mismo refiere este autor que un enfoque dinámico permite contextualizar el proceso de formación de las competencias laborales tomando en consideración la evolución del mercado que cada vez es más abierto, complejo, dinámico, exigente y diferenciado. Por lo tanto es importante que el profesional posea un abanico de conocimientos, habilidades, destrezas y la capacidad para aplicarlas en las organizaciones y en diversos contextos.

En esta misma línea para Cabezas, Álvarez, Rodríguez, & Lesmes, (2009. p. 243) “la competencia resulta ser la expresión de las capacidades de acción e interacción del profesional para garantizar una proyección humana y social en el continuo ejercicio de su profesión”. Por lo tanto uno de los desafíos es ayudar y preparar a los individuos para que desarrollen las competencias pertinentes con el objetivo de asegurar un buen desempeño profesional. Porque las competencias pueden observarse en la aplicación de los conocimientos, de las aptitudes y habilidades concretas que llevan a una persona a tener la capacidad de resolver problemas profesionales.

Por otra parte, según Castro (2004) citado por Cabezas, Álvarez, Rodríguez, & Lesmes, (2009), hay un limitado ajuste entre las competencias que se demandan para un adecuado desempeño profesional y las destrezas que deben de tenerse; y que desde el punto de vista de los expertos que participaron en el estudio, se puede afirmar que el perfil promedio no ofrece lo que las organizaciones requieren.

La investigación realizada por Cabezas, Álvarez, Rodríguez, & Lesmes, (2009), evaluaban las áreas clínica, educativa, organizacional, investigación, evaluación y otras; y según el número de Ítems que conformaba el instrumento de investigación (57 ítems), el área clínica ocupa el mayor número de preguntas (14) y el área organizacional el tercer lugar con (9). Dando como resultado de dicha investigación que en el área clínica, el 42,86% de los egresados se perciben como competentes en los ítems de intervención psicológica en situaciones de crisis, intervención psicológica en adolescentes y conocimientos de modelos psicológicos clásicos. Un 19,5% se perciben como medianamente competentes en ítems como: conocimiento de teorías o enfoques de la personalidad contemporáneos.

En el área organizacional el 23,81% de los egresados son muy competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Trabajo en equipos interdisciplinarios, Tareas de reclutamiento y selección de personal, Desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal y Elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas. Un 23,81% se perciben medianamente competentes en tareas de mediación. Concluyendo este estudio que los egresados se consideran competentes en la mayoría de las áreas a excepción del área de evaluación y otras áreas. En estas otras áreas tal como la de Evaluación Psicológica el 28,57% de los egresados son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas, Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas y Redacción de informes psicológicos. Un 42,86% de los egresados se perciben medianamente competentes en ítems tales como: Construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica. En cuanto a la categoría de otras áreas, el 28,57% de los egresados son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales (DSM IV o CIE 10). Un 23,81% de los egresados se percibe medianamente competente en ítems tales como: Evaluación, Planificación y asesoramiento en actividades deportivas, Evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica.

Según el estudio realizado por Marín, Berrocal, & Gómez, (2003) sobre los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos que es donde los psicólogos están teniendo participación en el ejercicio del área de psicología organizacional y/o industrial, obtuvieron los siguientes resultados: se estudiaron la relevancia de varias competencias; siendo las más relevantes:

Flexibilidad (54,05 %); Comunicación (70,27 %); Orientación al cliente (64,86 %); Colaboración (51,35 %); Trabajo en equipo (72,97 %); y Planificación/Organización (56,76 %). Como criterio de selección final para decidir que una competencia formase parte del perfil de exigencias de la ocupación de profesional o técnico de recursos humanos, se determinó que la competencia debía haber sido elegida como "clave", al menos, por el 50% de los sujetos.

Ordenadas según su importancia, el perfil de exigencias del profesional de recursos humanos (organizacional y/o industrial), fue el siguiente: “Trabajo en equipo; Orientación al cliente; Planificación/Organización; Comunicación; Flexibilidad; y Colaboración”. (Marín, Berrocal, & Gómez, (2003, p. 28)

Según el puesto a desempeñar dentro de una organización, así serán las competencias exigidas; por tal razón para Alles (2004), para asignar competencias a un puesto de trabajo debe existir una “descripción del puesto o cargo”. Para escribir sobre un puesto de trabajo hay que tener en cuenta el propósito general del puesto y sus principales responsabilidades.

En los sistemas de administración de recursos humanos basados en las competencias, existen procesos considerados críticos: selección, desempeño, desarrollo y compensaciones, los cuales están enlazados entre sí por las competencias. Las decisiones de selección y ubicación se basan en el encuadre o concordancia entre los requisitos del puesto, en materia de competencias, y las competencias de la persona. Una premisa importante es que cuanto mayor sea la concordancia entre los requisitos del puesto y las competencias de la persona, mejor será el desempeño y la satisfacción laboral de ésta. El desempeño y la

satisfacción elevada, a su vez, predice la retención porque las personas con un buen desempeño no se despiden; y porque es menos probable que los empleados satisfechos renuncien. (Alles, 2009).

La conciliación entre el perfil del puesto requerido por las organizaciones y el perfil con el que egresan de la universidad, los candidatos, se convierte en un punto crítico para el desarrollo profesional y la ubicación en un puesto de trabajo.

Al igual que en los hallazgos encontrados en las competencias que exige el mercado laboral para contratar a profesionales de psicología en el área de recursos humanos en nuestro país; en la investigación realizada por Marín, Berrocal, & Gómez (2003), sobre “Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos”; coinciden con algunas de las competencias exigidas en El Salvador para contratar a profesionales de psicología en el área de recursos humanos. La siguiente tabla refleja las competencias que según dicha investigación se demandan más para trabajar en el área de recursos humanos:

Tabla 7. Perfil de exigencias ocupacionales del profesional de recursos humanos.

Competencia	Comportamiento
Trabajo en equipo	Solicitar a los miembros del equipo que aporten ideas y sugerencias sobre los problemas del trabajo.
	Acentuar la necesidad de mantener una actitud de equipo ante los problemas.
	Mantener informados a los demás compartiendo las propias ideas y sentimientos.
	Ofrecer ayuda a los compañeros/colaboradores para solucionar los problemas de trabajo.

Orientación al Cliente	Escuchar y atender los problemas y quejas de los clientes, así como planear soluciones efectivas. Asegurar la satisfacción de los intereses de los clientes y de la organización cuando se planeen situaciones problemáticas o conflictivas. Organizar el propio trabajo y el de los compañeros/ colaboradores para satisfacer las necesidades de los clientes. Reconocer y expresar la importancia de satisfacer las necesidades del cliente. Realizar acciones proactivas para la detección de las necesidades de los clientes. Establecer buenas relaciones de comunicación con los clientes.
Planificación/ organización	Establecer objetivos ambiciosos, pero realistas, para el equipo o departamento. Identificar y desarrollar los métodos apropiados para la consecución de los objetivos del equipo o departamento y de la empresa. Prever los recursos (técnicos, humanos y económicos) necesarios para alcanzar los objetivos en los plazos fijados.
Comunicación	Hablar con superiores para recibir o proporcionarles información. Dirigirse verbalmente o por escrito a profesionales de diferentes niveles jerárquicos. Hablar con compañeros para recibir o darles información e instrucciones. Comprobar que el interlocutor ha comprendido lo que dice el mensaje y sus consecuencias.
Flexibilidad	Afrontar eficazmente situaciones en las que diversas personas exijan simultáneamente cosas diferentes. Adaptarse fácilmente a actividades y responsabilidades cambiantes. Manejar con eficaz y eficientemente situaciones nuevas o poco habituales con un breve plazo para preparadas Desempeñar distintas funciones según exija la tarea o el momento. Continuar siendo efectivo cuando las actividades y prioridades cambien con rapidez.

	Trabajar con técnicas, equipos o métodos que cambien con frecuencia y cuyas modificaciones han de aprenderse con rapidez. Continuar siendo efectivo cuando las interrupciones y distracciones sean frecuentes.
Colaboración	Proporcionar ayuda a otros compañeros cuando éstos se la soliciten. Ayudar a resolver conflictos y desacuerdos, explorando las diferencias e identificando los puntos comunes. Proporcionar a otros compañeros información, instrucciones, etc. Mostrar reconocimiento y valorar las opiniones e ideas de otros. Aceptar la ayuda de otros compañeros cuando se necesite. Buscar ideas e información de otros compañeros, tanto dentro como fuera de su unidad, para identificar y resolver un problema. Insistir en la necesidad de cooperación entre todos los compañeros.

Fuente: (Marín, Berrocal, & Gómez, 2003).

2.7. El campo de la psicología organizacional o industrial

Como puede observarse en la tabla 7, el psicólogo industrial u organizacional incursiona en el estudio de las condiciones que determinan en el trabajo la satisfacción y los niveles de eficiencia, la influencia de factores ambientales, la calidad de la vida laboral, los factores motivacionales que aumentan la voluntad y la habilidad en las personas pertenecientes a una empresa en calidad de colaborador.

Para Harrsch (2005, p. 154) “el psicólogo industrial define las características de los organismos y sistemas de trabajo nacionales con el objetivo de identificar, medir, explicar y predecir el comportamiento tanto individual como grupal, y crear

estrategias de intervención acordes a las necesidades del país“. Por lo que es necesario que dicho profesional forme las competencias antes mencionadas.

La evaluación de instrumentos de selección de personal que permitan definir las habilidades, intereses y rasgos de la personalidad del sujeto, con la finalidad de acuerdo a Harrsch (2005) de determinar su ubicación dentro de la empresa para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos, planear programas y manejar diferentes técnicas de desarrollo organizacional enfocadas a promover el crecimiento, transformar las actitudes y predecir el rendimiento.

En los descriptivos de puestos, las competencias se indican con su nombre y grado o nivel. La definición de las competencias, así como su apertura en grados, se encuentran en el documento denominado Diccionario o Catálogo de Competencias, confeccionado a medida de cada organización. (Alles, 2005)

Es así que, a partir del perfil, el puesto a cubrir requerirá conocimientos y competencias que se evaluarán con métodos que permitan observar comportamientos. Una correcta selección deberá contemplar ambos tipos de requerimientos (conocimientos y competencias), ya que el conjunto conforma el perfil requerido. (Alles, 2009)

A efecto de contratar al mejor candidato, en los descriptivos de puestos se indican las competencias determinadas para cada posición, así como las otras capacidades que los puestos requieren (estudios formales, conocimientos especiales, experiencia necesaria, etc.). (Alles, 2006). Entre más detalladas estén las

competencias en los descriptores mayores posibilidades habrán de contratar a una mejora persona con mejor perfil.

Teniendo en cuenta también lo dicho en el párrafo anterior, los procesos de selección serán más efectivos cuando estén más estructurados sobre procedimientos e instrumentos que permitan minimizar el subjetivismo de las evaluaciones y visualizar el desempeño futuro de los candidatos (Alles, 2009)

La capacitación específica se construye sobre esta base de competencias adquiridas en la escolaridad formal y la experiencia. La formación profesional entonces debe estar focalizada en familias específicas de ocupaciones en el mundo del trabajo integrando las competencias como comportamientos efectivos con las habilidades necesarias para el desempeño de las tareas ocupacionales, el uso del equipamiento y la tecnología, y el aprendizaje organizacional de las empresas y mercados. (Alles, 2009)

CAPITULO 3

Marco hipotético

En este capítulo se presentan las hipótesis del estudio, como parte del proceso de investigación, las cuales surgen del planteamiento del problema y de los postulados teóricos. Por la naturaleza del estudio, en esta investigación sólo se trabajará con dos hipótesis de investigación: una hipótesis alterna y una nula. Asimismo se realizará la operativización, la definición conceptual y operacional de las variables, indicadores y los ítems.

3.1 Hipótesis

Hipótesis Alterna:

Las competencias del egresado en psicología en el área organizacional o industrial responden a las demandadas por el mercado laboral.

Hipótesis Nula:

Las competencias del egresado en psicología en el área organizacional o industrial no responden a las demandadas por el mercado laboral.

3.2. Operacionalización

Tabla 8. Operacionalización de Hipótesis, Variables, Indicadores e Ítems

Hipótesis	Variables	Indicadores	Ítems
Alterna Las competencias del egresado en psicología en el área organizacional o industrial responden a las demandadas por el mercado laboral.	Competencias del egresado en psicología en el área organizacional o industrial	Dirigir unidades organizativas que faciliten la administración del recurso humano	¿Ha dirigido unidades organizativas de RRHH, en alguna empresa u organización? SI o NO Si su respuesta es SI: Describa las cuatro principales funciones que realizaba o realiza. Si su respuesta es NO: Describa cuáles considera que son las cuatro funciones principales de las unidades de RRHH.
Las competencias del egresado en psicología en el área organizacional o industrial no responden a las demandadas por el mercado laboral		Elaborar planes de desarrollo organizacional	¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización? SI o NO Si su respuesta es SI: Ejemplifique en qué consistía el plan de desarrollo organizacional que desarrollo en la empresa u organización. Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese plan de desarrollo organizacional. Si su respuesta es NO: Describa cuáles serían los pasos que realizaría para la elaboración de un plan de desarrollo organizacional.
		Realizar gestiones de calidad en las unidades organizativas	¿Ha realizado gestione de la calidad en unidades organizativas? SI o NO Si su respuesta es SI:

	Explique cuál fue la Gestión que realizó. Si su respuesta es NO: ¿Cuáles considera que son los elementos a tomar en cuenta para realizar la Gestión de la Calidad en una empresa?
Elaborar propuestas de contratación	¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Explique cómo se llevó a cabo el proceso de reclutamiento realizado. Si su respuesta es NO: Describa los pasos del proceso de reclutamiento de personal, que seguiría para realizarlo.
Dirigir los procesos de contratación dentro de las organizaciones	¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso) SI o NO Si su respuesta es SI: Describa los pasos del proceso de selección de personal Recomiende un proceso de selección dentro de una empresa, para una asistente administrativa Si su respuesta es NO: Describa los pasos del proceso de selección de personal, que seguiría para realizarlo.
Realizar evaluaciones de recurso humano siguiendo procesos técnicos de reclutamiento, selección y contratación de personal	¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Ejemplifique cuál fue la propuesta de contratación planteada. Si su respuesta es NO:

	Ejemplifique cómo haría una propuesta de contratación.
Aplicar métodos de evaluación al proceso de contratación de personal	¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Describa cuáles métodos aplicó. Si su respuesta es NO: Describa cuáles métodos aplicaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo.
Aplicar pruebas profesionales y vocacionales para determinar la adecuación a un puesto de trabajo	¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Ejemplifique cuáles son las pruebas aplicadas. Si su respuesta es NO: Ejemplifique cuáles pruebas aplicaría, como parte del proceso de selección de personal.
Analizar los flujos de comunicación para valorar los climas psicológicos	¿Ha realizado análisis de flujo de comunicaciones para valorar aspectos psicológicos dentro de las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Explique cómo realizó ese análisis de comunicación. Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese análisis de comunicaciones Si su respuesta es NO: Describa cuáles serían los pasos que seguiría para la elaboración de un análisis de comunicaciones

	Dirigir unidades organizativas que faciliten la administración del recurso humano	¿Ha realizado procesos de facilitación de administración de Recursos Humanos dentro de las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Explique cómo realizó ese proceso de facilitación en Recursos Humanos. Si su respuesta es NO: Explique cómo realizaría ese proceso de facilitación en Recursos Humanos, si tuviese la oportunidad de hacerlo.
	Asesorar en temas de gestión y procedimientos laborales que apoyen a la alta dirección de la empresa	¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Describa cómo realizó ese procedimiento Si su respuesta es NO: Describa cómo realizaría ese procedimiento, si tuviese la oportunidad de hacerlo.
	Elaborar estudios de clima organizacional	¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional? SI o NO Si su respuesta es SI: Describa cuáles fueron los pasos que siguió para el estudio o para elaborar ese procedimiento Si su respuesta es NO: Describa los pasos que seguiría para elaborar y/o realizar un estudio de clima organizacional.
Exigencias del mercado laboral	Dirigir unidades organizativas que faciliten la administración del recurso humano	¿Ha dirigido unidades organizativas de RRHH, en alguna empresa u organización? SI o NO Si su respuesta es SI: Describa las cuatro principales funciones que realizaba o realiza.

	Si su respuesta es NO: Describa cuáles considera que son las cuatro funciones principales de las unidades de RRHH.
Elaborar planes de desarrollo organizacional	¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización? SI o NO Si su respuesta es SI: Ejemplifique en qué consistía el plan de desarrollo organizacional que desarrollo en la empresa u organización. Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese plan de desarrollo organizacional. Si su respuesta es NO: Describa cuáles serían los pasos que realizaría para la elaboración de un plan de desarrollo organizacional.
Elaborar propuestas de contratación	¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Explique cómo se llevó a cabo el proceso de reclutamiento realizado. Si su respuesta es NO: Describa los pasos del proceso de reclutamiento de personal, que seguiría para realizarlo.
Dirigir los procesos de contratación dentro de las organizaciones	¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso) SI o NO Si su respuesta es SI:

	Describa los pasos del proceso de selección de personal Recomiende un proceso de selección dentro de una empresa, para una asistente administrativa Si su respuesta es NO: Describa los pasos del proceso de selección de personal, que seguiría para realizarlo.
Realizar evaluaciones de recurso humano siguiendo procesos técnicos de reclutamiento, selección y contratación de personal	¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Ejemplifique cuál fue la propuesta de contratación planteada. Si su respuesta es NO: Ejemplifique cómo haría una propuesta de contratación.
Aplicar pruebas profesionales y vocacionales para determinar la adecuación a un puesto de trabajo	¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones? SI o NO Si su respuesta es SI: Ejemplifique cuáles son las pruebas aplicadas. Si su respuesta es NO: Ejemplifique cuáles pruebas aplicaría, como parte del proceso de selección de personal.
Elaborar estudios de clima organizacional	¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional? SI o NO Si su respuesta es SI: Describa cuáles fueron los pasos que siguió para el estudio o para elaborar ese procedimiento Si su respuesta es NO:

	Describa los pasos que seguiría para elaborar y/o realizar un estudio de clima organizacional.
Leyes laborales	Leyes laborales que estudio en su proceso académico
Aplicación e interpretación de pruebas psicológicas en el área organizacional y/o industrial	Pruebas psicológicas que estudio en su proceso académico
Entrevistas en el área organizacional	Ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias. SI o NO Si su respuesta es SI: Describa cómo las realizó. Si su respuesta es NO: Describa cómo las realizaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo.
Programas de computación	Programas de computación que conoce o domina
Pasantías	¿Ha realizado pasantías en alguna empresa u organización?
Actitudes	Marque con una X, la respuesta que mejor refleje el nivel alcanzado en la afirmación de la segunda columna.

Fuente: de elaboración propia teniendo como base los diseños instruccionales de las asignaturas: Técnicas de entrevistas, Psicología laboral, Organizacional I y II impartidas en el plan de estudios del año 2011 en la UTEC; y la información recolectada en Computrabajo y Tecoloco, sobre las competencias que exige el mercado laboral para contratar a profesionales en el área de psicología organizacional.

3.3 Definición conceptual de variables e indicadores

Tabla 9. Definición conceptual

Variable/ indicador	Definición conceptual
Competencia	Procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad (Tobón, 2006)
Competencia profesional	La conducta real del individuo durante el ejercicio de su profesión, o sea que la competencia está directamente relacionada con las características y las funciones que cumple u profesionista en la sociedad. (Tobón, 2008)
Exigencias del mercado laboral	El mercado laboral o de empleo está conformado por las ofertas de trabajo o empleo hechas por las organizaciones en determinado lugar y época. Está definido por las organizaciones. (Chiavenato, 1995)
Competencias básicas	Es el componente esencial del saber hacer que debe ser formado en el profesional para que se desempeñe con idoneidad en el contexto laboral teniendo como base la responsabilidad (Escamilla, 2008)
Competencias técnicas	Las competencias técnicas son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas en el correcto desempeño de puestos de trabajo en un área técnica o en un área funcional específica; incluyen, por regla general, las habilidades puestas en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito en la ejecución técnica del trabajo (De Ansorena, 1996)
Competencias de especialidad	Son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados de la acción adquirida, en un área funcional específica del profesional (Pedrosa y Villalobos 2007)
Aplicación de pruebas psicológicas	Es la intervención y la aplicación de técnicas, con un procedimiento cuidadoso que un profesional realiza tomando como base una teoría psicológica, en la problemática de un individuo. (Oblitas Luis, et al 2004)
Conocimiento	Es el conocimiento de aplicación, calificación e interpretación de pruebas psicológicas que buscan identificar rasgos de personalidad, inteligencia o conducta anormal de un individuo (Oblitas Luis, et al 2004)

Habilidades	El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje o a través de la introspección. En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos. Schaub, H., & Zenke, K. G. (2001)
Destrezas	La habilidad supone una aptitud por parte del individuo para ejecutar una tarea, actividad o acción específica. Se relaciona con la capacidad, aunque ésta solamente entendida como una posibilidad del ser humano Schaub, H., & Zenke, K. G. (2001)
Capacidad	La destreza es la habilidad que se tiene para realizar correctamente algo. No se trata habitualmente de una pericia innata, sino que normalmente es adquirida. Schaub, H., & Zenke, K. G. (2001)
Organizaciones	La capacidad es la aptitud que se tiene en una determinada disciplina o práctica cualidad determinada que muestra algo o alguien, cualidad que suele ser útil. Schaub, H., & Zenke, K. G. (2001)
Psicología industrial	Una entidad social formada por dos o más personas que trabajan de manera coordinada en un ambiente externo específico apuntando a un objetivo colectivo. Schaub, H., & Zenke, K. G. (2001)

Fuente: de elaboración propia a partir de la consulta documental de diversos autores.

3.4 Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 10. Definición de variables

Variable/Indicador	Definición operacional
Exigencias del mercado laboral	Obtención de competencias de trabajo en distintas organizaciones públicas y privadas.
Competencias de personalidad	Capacidad de trabajar en equipo, habilidad para relacionarse interpersonalmente, posee pensamiento crítico y compromiso ético.
Aplicación y calificación de test psicológicos en el área industrial	Aplica, califica e interpreta test psicológicos.
Reclutamiento y selección de personal	Análisis y resolución de casos laborales
Clima laboral	Elaboración de diagnósticos de clima laboral Análisis y resolución de casos laborales

Fuente: de elaboración propia.

CAPÍTULO 4

Diseño metodológico

En este capítulo se describe la metodología utilizada en la presente investigación, el tipo de estudio que se realizó, así como también los participantes y las características de estos, y el instrumento utilizado para medir las competencias del egresado en la licenciatura de psicología en la UTEC en el área industrial u organizacional.

4.1 Metodología y/ tipo de estudio

Método: cuantitativo

El método que se utilizará en la presente investigación será cuantitativo debido a que la recolección de datos se hará a través de instrumentos con los cuales se probarán las hipótesis planteadas, teniendo como base el análisis estadístico.

Tipo de estudio: descriptivo

El tipo de estudio que se realizó es descriptivo debido a que se pretende buscar y especificar las características y los perfiles de personas, así como también medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refiere la investigación. (Hernández, Fernández-Collado y Baptista, 2010). También es de tipo intencionada, porque se van a evaluar a los sujetos que estén presentes en el aula de clases el día de la administración del instrumento.

4.2 Participantes o sujetos de estudio

Población y muestra

La población sujeta de estudio en la presente investigación es encapsula, en vista que se encuentran en lugares determinados (en salones de clases en la UTEC) y se tomará todo el universo de los estudiantes egresados para el presente estudio. Egresados que están cursando la pree especialidad en el año 2015, y son un total 133 estudiantes.

Muestra

La muestra para el presente estudio es de tipo no probabilístico, y debido a la naturaleza del mismo no se utilizó formula estadística, porque no era necesaria en vista que la muestra es pequeña y encapsulada.

Características sociodemográficas de los sujetos

Los sujetos que participaron en el presente estudio son de ambos sexos, mayores de edad, de cualquier lugar del país, con la calidad de egresado en la carrera de Licenciatura en Psicología, estudiantes inscritos en el proceso de graduación del año 2015, en la Universidad Tecnológica de El Salvador.

Tabla 11. Sociodemográfica

Características socio-demográficas	Frecuencia	Porcentajes (%)
Sexo		
Femenino	80	(73.4)
Masculino	29	(26.6)
Edad		
21 a 26 años	49	(48)
27 a 51 años	53	(52)
Trabaja		
Si	66	(60.6)
No	43	(39.4)
Trabaja en RRHH		
Si	20	(12.3)
No	89	(81.7)

Fuente: de construcción propia a partir de los hallazgos de la investigación.

4.3 Instrumento

El instrumento que se aplicó en el presente estudio es de elaboración propia, y el propósito es medir las competencias adquiridas o desarrolladas por los estudiantes egresados de la licenciatura en psicología en el área industrial u organizacional. Se construyó teniendo como base las competencias que la UTEC pretende formar o desarrollar en cada uno de los diseños instruccionales de las asignaturas relacionadas a dicha área, las cuales son: técnicas de entrevista, psicología laboral, psicología organizacional I y psicología organizacional II. Materias que corresponden al plan de estudios 2011 y que están en el pensum actual vigente de la carrera y universidad antes señalada.

Para la formulación de los ítems se tomó como base las competencias que se pretenden formar o desarrollar en los diseños instruccionales de las asignaturas antes mencionadas; además se incluyeron algunas preguntas relacionadas a las

competencias que demanda el mercado laboral en el área organizacional y que no están incluidas en la formación académica de la universidad.

El instrumento es de carácter cualitativo y está conformado de 18 items, los cuales solo tienen una respuesta por cada opción, en el que se coloca una respuesta subjetiva pero validada en conocimiento por parte del estudiante egresado. A su vez no posee una codificación que determine una variable a un reactivo o si poseyera una escala de Likert por ejemplo, de igual forma no posee una escala numérica de asignación. Por otra parte, psicométricamente hablando, las competencias descritas en el instrumento no se pueden validar, debido a que los instrumentos para medir competencias, como en este caso se tiene que realizar una prueba pre-evaluación y una post-evaluación para medir la consistencia para crear la baremación, lo cual no se realizó en este caso. (Ver anexo 2)

Siendo un instrumento de carácter cualitativo, para su calificación se creó una plantilla; para construirse se solicitó la colaboración de los docentes que imparten las materias relacionadas al área industrial u organizacional arriba mencionadas que contestaran el instrumento y que se subrayaran las palabras claves. Esto facilitó la calificación del instrumento.

Para su elaboración se tomó en cuenta la información plasmada en el marco teórico, objetivos e hipótesis planteadas. Por lo que el instrumento mide las competencias cognitivas, de habilidad y actitudinal.

Juicio de expertos

Para la validación del instrumento se utilizó el juicio de expertos y fue revisado por tres psicólogos con una vasta experiencia y conocimientos en el área; uno es especialista en Psicometría, otro en Recursos Humanos y otro en Competencias. Los cuales realizaron observaciones al instrumento, siendo unánimes que había que clarificar la redacción de algunos ítems. Así mismo manifestaron que la prueba es objetiva y que recoge información valiosa y necesaria para los apartados estadísticos y de análisis respectivamente, debido a la naturaleza de la investigación y elaboración del mismo.

Descripción del procedimiento seguido en el juicio de expertos.

Una vez elaborado el borrador del instrumento se procedió a la selección de profesionales conocedores del área a investigar, (todos psicólogos) se les contacto y se les solicito una audiencia para explicarles la actividad a llevarse a cabo, solicitándoles que realizaran el análisis y critica al instrumento de investigación. Todos expertos en las áreas que pretende medir el instrumento.

Los aportes brindados por estos profesionales son:

- 1- Que se clarificara la redacción en algunos ítems, ya que no eran muy claros
- 2- Que la prueba es objetiva y que recoge información valiosa y necesaria para los apartados estadísticos y de análisis respectivamente, debido a la naturaleza de la investigación a llevarse a cabo, por lo cual avalan dicho instrumento.

4.4 Estrategias para recolección de información empírica

Para la recolección de los datos de investigación, se acudió al Departamento de Psicología de la UTEC, y se solicitó el permiso respectivo para poder aplicar el instrumento a los egresados en la licenciatura en psicología. Dicho instrumento se le aplicó a cuatro secciones de estudiantes que asistieron a clases el día en que se aplicó.

El día y hora acordada para la aplicación del instrumento el equipo investigador se hizo presente en las aulas de clases y se les aplicó el instrumento a los estudiantes asistentes a sus respectivas clases; brindando las indicaciones pertinentes para contestar el instrumento y solventar algunas dudas si fuere necesario.

Posteriormente a la aplicación y recolección de los instrumentos, se revisará uno a uno los ítems para verificar si estos han sido contestados de forma completa y a devolver aquellos a los que les haría falta responder algunas interrogantes. Recolectados todos los instrumentos, el equipo investigador dará las gracias a los estudiantes y a los docentes por la colaboración y tiempo presentado.

4.5 Procesamiento de la información

La información recolectada fue procesada en el programa SPSS 18, el cual se utilizó para los análisis estadísticos respectivos, con los cuales se probaron las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO 5

Presentación de resultados

5.1 Resultados del estudio empírico

En el presente capítulo se presentan a través de tablas los hallazgos encontrados en la presente investigación; así como también la discusión de los resultados, teniendo como base para esta las teorías que sustentan el presente estudio y el producto de los resultados del estudio empírico.

A continuación se presentan una serie de tablas en las cuales se representan los resultados de los hallazgos del estudio empíricos llevados a cabo.

Tabla 12. Frecuencia y porcentajes de las personas que tienen o no tienen competencias en el área organizacional y recursos humanos.

N°	Item	Total %	Frecuencia			
			Si	%	No	%
1	¿Ha dirigido unidades organizativas de RRHH, en alguna empresa u organización?	109 (100)	9	8.3	100	91.7
2	¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización?	109 (100)	13	11.9	96	88.1
3	¿Ha realizado gestione de la calidad en unidades organizativas?	109 (100)	3	2.8	106	97.2
4	¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones?	109 (100)	18	16.5	91	83.5
5	¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso).	109 (100)	18	16.5	91	83.5
6	¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones?	109 (100)	9	8.3	100	91.7
7	¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones?	109 (100)	14	12.8	95	87.2
8	¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones?	109 (100)	10	9.2	99	90.8
9	¿Ha realizado análisis de flujo de comunicaciones para valorar aspectos psicológicos dentro de las organizaciones?	109 (100)	2	1.8	107	98.2

10	¿Ha realizado procesos de facilitación de administración de Recursos Humanos dentro de las organizaciones?	109 (100)	4	3.7	105	96.3
11	¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones?	109 (100)	11	10.1	98	89.9
12	¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional?	109 (100)	26	23.9	83	76.1
13	Ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias	109 (100)	13	11.9	96	88.1
14	¿Ha realizado pasantías en alguna empresa u organización?	109 (100)	14	12.8	95	87.2

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, son pocas las personas que tienen competencias en el área de recursos humanos, siendo el análisis de flujo de comunicaciones dentro de las organizaciones (1.8%) y procesos de facilitación de administración de RRHH (3.7%) las más bajas y el estudio de gestión de clima organizacional la más aceptable (23.9%)

Tabla 13. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen dominio de habilidades en recursos humanos en base a porcentaje.

N°	Items	Frecuencia					
		Total %	25% (%)	50% (%)	75% (%)	100% (%)	0% (%)
1	1.1 Describa las cuatro principales funciones que realizaba o realiza.	9 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (100)	0 (0)
2	1.2 Describa cuáles considera que son las cuatro funciones principales de las unidades de RRHH.	100 (100)	0 (0)	7 (6.4)	23 (21.1)	64 (58.7)	6 (5.5)
3	2.1 Ejemplifique en qué consistía el plan de desarrollo organizacional que desarrollo en la empresa u organización.	13 (100)	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)	12 (99.1)	0 (0)
4	2.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese plan de desarrollo organizacional.	13 (100)	0 (0)	0 (0)	2 (15.4)	10 (76.9)	1 (7.7)
5	2.3 Describa cuáles serían los pasos que realizaría para la elaboración de un plan de desarrollo organizacional.	96 (100)	2 (2.1)	7 (7.3)	16 (16.8)	52 (54.3)	19 (19.8)
6	3.1 Explique cuál fue la Gestión que realizó.	3 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (100)	0 (0)
7	3.2 Cuáles considera que son los elementos a tomar en cuenta para realizar la Gestión de la Calidad en una empresa.	106 (100)	7 (6.6)	15 (14.1)	22 (20.7)	21 (19.8)	41 (38.7)
8	4.1 Explique cómo se llevó a cabo el proceso de reclutamiento realizado.	18 (100)	0 (0)	1 (5.6)	1 (5.6)	16 (88.8)	0 (0)
9	4.2 Describa los pasos del proceso de reclutamiento de personal, que seguiría para realizarlo.	91 (100)	3 (3.3)	10 (11)	10 (11)	56 (61.5)	12 (13.2)
10	5.1 Describa los pasos del proceso de selección de personal.	18 (100)	1 (5.6)	1 (5.6)	6 (33.3)	10 (55.5)	0 (0)
11	5.2 Recomiende un proceso de selección dentro de una empresa, para una asistente administrativa	18 (100)	1 (5.6)	1 (5.6)	4 (22.2)	7 (38.9)	5 (27.7)
12	5.3 Describa los pasos del proceso de selección de personal, que seguiría para realizarlo.	90 (100)	1 (1.1)	9 (10)	16 (17.8)	36 (40)	28 (31.1)
13	6.1 Ejemplifique cuál fue la propuesta de contratación planteada.	9 (100)	0 (0)	0 (0)	1 (11.1)	8 (88.9)	0 (0)
14	6.2 Ejemplifique cómo haría una propuesta de contratación.	100 (100)	5 (5)	10 (10)	8 (8)	26 (26)	51 (51)
15	7.1 Describa cuáles métodos aplicó.	14 (100)	2 (14.3)	4 (28.6)	1 (7.1)	7 (50)	0 (0)
16	7.2 Describa cuáles métodos aplicaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	95 (100)	9 (9.5)	25 (26.3)	19 (20)	13 (13.7)	29 (30.5)
17	8.1 Ejemplifique cuáles son las pruebas aplicadas.	10 (100)	1 (10)	1 (10)	3 (30)	3 (30)	2 (20)

18	8.2Ejemplifique cuáles pruebas aplicaría, como parte del proceso de selección de personal.	99 (100)	7 (7)	13 (13.1)	15 (15.2)	18 (18.2)	46 (46.5)
19	9.1 Explique cómo realizó ese análisis de comunicación.	2 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (100)	0 (0)
20	9.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese análisis de comunicaciones.	2 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (100)	0 (0)
21	9.3 Describa cuáles serían los pasos que seguiría para la elaboración de un análisis de comunicaciones.	107 (100)	5 (4.7)	5 (4.7)	9 (8.4)	12 (11.2)	76 (71)
22	10.1 Explique cómo realizó ese proceso de facilitación en Recursos Humanos.	4 (100)	0 (0)	1 (25)	1 (25)	2 (50)	0 (0)
23	10.2 Explique cómo realizaría ese proceso de facilitación en Recursos Humanos, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	105 (100)	2 (1.9)	11 (10.5)	5 (4.8)	7 (6.6)	80 (76.2)
24	11.1 Describa cómo realizó ese procedimiento (asesorías de gestión y procedimientos laborales)	11 (100)	1 (9.1)	0 (0)	1 (9.1)	7 (6.6)	2 (18.2)
25	11.2 Describa cómo realizaría ese procedimiento, si tuviese la oportunidad de hacerlo (asesorías de gestión y procedimientos laborales).	98 (100)	2 (2)	5 (5.1)	10 (10.2)	10 (10.2)	71 (72.5)
26	12.1Describa cuáles fueron los pasos que siguió para el estudio o para elaborar ese procedimiento	26 (100)	1 (3.8)	3 (11.5)	7 (26.9)	14 (53.8)	1 (3.8)
27	12.2 Describa los pasos que seguiría para elaborar y/o realizar un estudio de clima organizacional.	83 (100)	4 (4.8)	4 (4.8)	16 (19.3)	18 (21.7)	41 (49.4)
28	15.1 Describa cómo las realizó (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	13 (100)	2 (15.4)	1 (7.7)	1 (7.7)	9 (69.2)	0 (0)
29	15.2 Describa cómo las realizaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	96 (100)	5 (5.2)	13 (13.5)	13 (13.5)	9 (9.4)	56 (58.3)

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, quienes han realizado actividades referentes a recursos humanos tienen mejores competencias que quienes saben cómo hacer las actividades, pero su desempeño (representado en porcentaje) indica que hay porcentajes altos que indican que no tienen competencias en el área de recursos

humanos. En conclusión, poseen el conocimiento para realizar el procedimiento, más nunca han realizado ese proceso en una empresa; por el contrario, los que han realizado este procedimiento en empresas u organizaciones conocen los pasos a seguir, siendo el caso del reactivo 1, en el cual, los 9 sujetos que respondieron positivamente conocían el procedimiento al cien por ciento.

Tabla 14. Frecuencia y porcentaje de las personas que conocen o no las leyes laborales.

N°	Items	Frecuencia			
		Total %	Si	%	No %
1	Constitución de El Salvador.	109 (100)	63	57.8	46 42.2
2	Convenios laborales ratificados por El Salvador.	109 (100)	26	23.9	83 76.1
3	Derechos laborales aplicados a lo laboral.	109 (100)	34	31.2	75 68.8
4	Código de trabajo.	109 (100)	81	74.3	28 25.7
5	Leyes de seguridad social: Salud.	109 (100)	35	32.1	74 67.9
6	Ley del sistema de ahorro para pensiones.	109 (100)	16	14.7	93 85.3
7	Ley de formación profesional.	109 (100)	15	13.8	94 86.2
8	Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.	109 (100)	62	56.9	47 43.1
9	Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.	109 (100)	57	52.3	52 47.7
10	Ley del servicio civil	109 (100)	6	5.6	103 94.5

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, una cantidad estadísticamente significativa no conocen las leyes laborales del país, siendo la ley del servicio civil (5.6) y la ley de formación profesional (13.8) las menos conocidas, por otra parte, el código de trabajo (74.3) y la Constitución de la Republica (57.8) las más conocidas.

Tabla 15. Frecuencia y porcentaje de las personas que conocen sobre programas de ofimática.

N°	Items	Frecuencia			
		Total %	Si	%	No %
1	Excel	108 (100)	87	80.5	21 19.5
2	Power Point	108 (100)	98	90.7	10 9.3
3	Word	107 (100)	99	92.5	8 7.5
4	Publisher	108 (100)	55	50.9	53 49.1
5	Project	107 (100)	12	11.2	95 88.8
6	Otros	108 (100)	16	14.8	92 85.2

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, una cantidad estadísticamente significativa maneja adecuadamente los programas office, siendo el programa de Power point (90.7) y Word (92.5) los más manejados por los sujetos.

Tabla 16. Frecuencia y porcentaje de las personas que conocen o no las pruebas técnicas y psicológicas.

N°	Ítem	Frecuencia			
		Total %	Si	%	No %
1	Aptitudes Básicas Generales	108 (100)	22	20.4	86 79.6
2	Aptitudes Básicas para La Informática	107 (100)	17	15.9	90 84.1
3	Batería para la Actividad Comercial	106 (100)	19	18	87 82
4	Batería para Operarios	104 (100)	13	12.5	91 87.5
5	Batería De Pruebas Administrativas	106 (100)	14	13.2	92 86.8
6	STROMBERG	104 (100)	4	3.9	100 96.1
7	GATB	107 (100)	9	8.4	98 91.6
8	PMA	106 (100)	16	15.8	90 84.2
9	TEST DE DOMINÓ 48	107 (100)	86	80.4	21 19.6
10	Test de Terman	104 (100)	13	12.5	91 87.5
11	TEST DE OTIS	106 (100)	97	91.5	9 8.5
12	TEST DE INTELIGENCIA DE WAIS	108 (100)	49	45.4	59 54.6
13	TEST DE MATRICES PROYECTIVAS RAVEN	101 (100)	91	90.1	10 9.9
14	Test kolb	106 (100)	30	28.3	76 71.7
15	Test Gordon	107 (100)	28	26.2	79 73.8

16	Test Zavic	105 (100)	11	105	94	89.5
17	Test Allport	107 (100)	21	19.6	86	80.4
18	Test Moss	107 (100)	9	7.4	98	91.6
19	Inventario de preferencias personales de Edwards (eeps)	104 (100)	14	13.5	90	86.5
20	Test de los factores de personalidad de Cattell (16 PF)	106 (100)	68	64.1	38	35.9
21	Test Barsit	107 (100)	58	54.2	49	45.8
22	Test Lifo	107 (100)	5	4.7	102	95.3
23	Test Cleaver	107 (100)	17	15.9	90	84.1
24	Test de Kostick	107 (100)	8	7.5	99	92.5
25	El Inventado Tipológico de Myers Briggs (MBTI)	106 (100)	9	8.5	97	91.5
26	Test Disc	106 (100)	17	16	89	84
27	Inventario de personalidad para vendedores (IPV)	95 (100)	18	19	77	81
28	Test de Machover	107 (100)	95	88.8	12	11.2
29	Test del árbol	108 (100)	73	67.6	35	32.4
30	Test H.T.P	105 (100)	49	46.7	56	53.3
31	Test de la persona bajo la lluvia	106 (100)	56	52.8	50	47.2

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, los encuestados no conocen la mayoría de las pruebas psicológicas mencionadas, las pocas que conocen son el test dominó (ítem 9) con un 80.4% de personas quienes conocen la prueba, test de Raven (ítem 13) con un 90.1%, test 16 PF (ítem 20) con un 64.1%, test Barsit (ítem 21) con un 54.2%, test Machover (ítem 28) con un 88.8%, test del árbol (ítem 29) con un 67.6%, y test de la persona bajo la lluvia (ítem 31) con un 52.8% de personas quienes conocen la prueba.

Tabla 17. Frecuencia y porcentaje de las personas que respondieron la prueba de actitudes.

N°	Ítem	Frecuencia			
		Total %	Nunca	%	Siempre %
1	Soy asertivo en la comunicación interpersonal	104 100)	17	16.3	87 83.7
2	Actúo con pro actividad	105 100)	17	16.2	88 83.8
3	Actúo con equidad	105 100)	12	11.4	93 88.6
4	Actúo con justicia	105 100)	10	9.5	95 90.5
5	Actúo con originalidad	105 100)	9	8.6	96 91.4
6	Actúo con autocontrol	105 100)	21	20	84 80
7	Soy organizado	105 100)	23	28.9	82 78.1
8	Tomo decisiones con rapidez	106 100)	41	38.7	65 61.3
9	Actúo con empatía	105 100)	12	11.4	93 88.6
10	Actúo con responsabilidad	104 100)	9	8.7	95 91.3
11	Soy confidencial	105 100)	6	5.7	99 94.3
12	Actúo con ética	106 100)	6	5.7	100 94.3
13	Soy planificador	104 100)	20	5.6	94 90.4
14	Soy colaborador	105 100)	9	8.6	96 91.4
15	Soy capaz de persuadir e influenciar	105 100)	21	20	84 80
16	Actúo con iniciativa	105 100)	15	14.3	90 85.7
17	Soy disciplinado	105 100)	16	15.2	89 84.8
18	Soy entusiasta	105 100)	10	9.5	95 90.5
19	Soy extrovertido	104 100)	29	27.9	75 72.1
20	Soy honesto	106 100)	6	5.7	100 94.3

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, la mayoría de encuestados responden positivamente la escala de actitud, ya que la mayoría de sujetos contestaron en la escala que poseen esa actitud. Siendo la más baja la del reactivo 8 con el 61.3% y el resto por arriba de ese porcentaje.

Tabla 18. Frecuencia y porcentajes de las personas que tienen o no competencias en dirección de recursos humanos

N°	Ítem	Total %	Frecuencia			
			Si	%	No	%
1	¿Ha dirigido unidades organizativas de RRHH, en alguna empresa u organización?	109 (100)	9	8.3	100	91.7
3	¿Ha realizado gestione de la calidad en unidades organizativas?	109 (100)	3	2.8	106	97.2
10	¿Ha realizado procesos de facilitación de administración de Recursos Humanos dentro de las organizaciones?	109 (100)	4	3.7	105	96.3

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados los resultados, la mayoría de personas encuestadas no tienen competencias en dirección de recursos humanos, las tres preguntas que exploran el dominio de la competencia no superan el 10% de dominio por parte de los sujetos.

Tabla 19. Frecuencia y porcentajes de las personas que tienen o no competencias en desarrollo organizacional.

N°	Ítem	Total %	Frecuencia			
			Si	%	No	%
2	¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización?	109 (100)	13	11.9	96	88.1
9	¿Ha realizado análisis de flujo de comunicaciones para valorar aspectos psicológicos dentro de las organizaciones?	109 (100)	2	1.8	107	98.2
11	¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones?	109 (100)	11	10.1	98	89.9
12	¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional?	109 (100)	26	23.9	83	76.1

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, la mayoría de personas encuestadas no tienen competencias en desarrollo organizacional, el porcentaje del no dominio de esta no supera el 12%, a excepción de la pregunta que indaga sobre si habían realizado estudios de clima organizacional la cual tiene un porcentaje del 23.9%.

Tabla 20. Frecuencia y porcentajes de las personas que tienen o no competencias en reclutamiento y selección.

N°	Ítem	Frecuencia			
		Total %	Si	%	No %
4	¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones?	109 (100)	18	16.5	91 83.5
5	¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso).	109 (100)	18	16.5	91 83.5
6	¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones?	109 (100)	9	8.3	100 91.7
7	¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones?	109 (100)	14	12.8	95 87.2
8	¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones?	109 (100)	10	9.2	99 90.8
13	Ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias	109 (100)	13	11.9	96 88.1

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, la mayoría de personas encuestadas no tienen competencias en reclutamiento y selección de personal, en la totalidad de

interrogantes en este bloque los sujetos mostraron un porcentaje (el más superior) de 16.5% de dominio en los procesos técnicos de reclutamiento de personal y procesos técnicos de selección de personal.

Tabla 21. Frecuencia y porcentajes de las personas que han realizado o no en pasantías.

N°	Item	Frecuencia			
		Total %	Si	%	No %
14	¿Ha realizado pasantías en alguna empresa u organización?	109 (100)	14	12.8	95 87.2

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, la mayoría de personas encuestadas no han realizado pasantías, un porcentaje del 12.8% son los sujetos que han realizado algún tipo de pasantías.

Tabla 22. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen competencias en el área de recursos humanos en base a género.

N°	Ítems	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	
1	¿Ha dirigido unidades organizativas de RRHH, en alguna empresa u organización?	9 (8.3)	5 (55.6)	4 (44.4)	1.599
2	¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización?	13 (11.9)	10 (76.9)	3 (23.1)	0.094

3	¿Ha realizado gestione de la calidad en unidades organizativas?	3 (2.8)	3 (100)	0 (0.0)	1.118
4	¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones?	18 (16.5)	13 (72.2)	5 (27.8)	0.015
5	¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso).	18 (16.5)	12 (66.7)	6 (33.3)	0.500
6	¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones?	9 (8.3)	6 (66.7)	3 (33.3)	0.227
7	¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones?	14 (12.8)	9 (64.3)	5 (35.7)	0.683
8	¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones?	10 (9.2)	6 (60)	4 (40)	1.012
9	¿Ha realizado análisis de flujo de comunicaciones para valorar aspectos psicológicos dentro de las organizaciones?	2 (1.8)	1 (50)	1 (50)	0.571
10	¿Ha realizado procesos de facilitación de administración de Recursos Humanos dentro de las organizaciones?	4 (3.7)	3 (75)	1 (25)	0.005
11	¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones?	11 (10.1)	9 (81.8)	2 (18.2)	0.445
12	¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional?	26 (23.9)	20 (76.9)	6 (23.1)	0.218
13	Ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias	13 (11.9)	8 (61.5)	5 (38.5)	1.063
14	¿Ha realizado pasantías en alguna empresa u organización?	14 (12.8)	12 (87.5)	2 (14.3)	1.249

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, se puede observar que quienes tienen más competencia en el área de recursos humanos son las mujeres.

Tabla 23. Frecuencia y porcentaje de las personas que frecuentemente tienen el 100% de las competencias en el área de recursos humanos en base a género.

N°	Ítems	Frecuentemente 100%			X ²
		Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	
1	1.1 Describa las cuatro principales funciones que realizaba o realiza.	9 (100)	5 (55.6)	4 (44.4)	0.000
2	1.2 Describa cuáles considera que son las cuatro funciones principales de las unidades de RRHH.	64 (64)	46 (71.9)	18 (28.1)	2.776
3	2.1 Ejemplifique en qué consistía el plan de desarrollo organizacional que desarrollo en la empresa u organización.	12 (92.3)	9 (75)	3 (25)	0.325
4	2.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese plan de desarrollo organizacional.	10 (76.9)	7 (70)	3 (30)	1.170
5	2.3 Describa cuáles serían los pasos que realizaría para la elaboración de un plan de desarrollo organizacional.	52(54.2)	33 (63.5)	19 (36.5)	7.559
6	3.1 Explique cuál fue la Gestión que realizó.	3 (100)	3 (100)	0 (0.0)	0.000
7	3.2 Cuáles considera que son los elementos a tomar en cuenta para realizar la Gestión de la Calidad en una empresa.	21 (19.8)	11 (52.4)	10 (47.6)	7.248
8	4.1 Explique cómo se llevó a cabo el proceso de reclutamiento realizado.	16 (88.9)	11 (68.8)	5 (31.3)	0.865
9	4.2 Describa los pasos del proceso de reclutamiento de personal, que seguiría para realizarlo.	56 (61.5)	39 (69.6)	17 (30.4)	5.138
10	5.1 Describa los pasos del proceso de selección de personal.	10 (55.6)	8 (80)	2 (20)	4.800
11	5.2 Recomiende un proceso de selección dentro de una empresa, para una asistente administrativa	7 (38.9)	4 (57.1)	3 (42.9)	1.511
12	5.3 Describa los pasos del proceso de selección de personal, que seguiría para realizarlo.	36 (40)	26 (72.2)	10 (27.8)	0.496
13	6.1 Ejemplifique cuál fue la propuesta de contratación planteada.	8 (88.9)	6 (75)	2 (25)	2.250
14	6.2 Ejemplifique cómo haría una propuesta de contratación.	26 (26)	16 (61.5)	10 (38.5)	7.001
15	7.1 Describa cuáles métodos aplicó.	7 (50)	5 (71.4)	2 (28.6)	4.511

16	7.2 Describa cuáles métodos aplicaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	13 (13.7)	8 (61.5)	5 (38.5)	7.784
17	8.1 Ejemplifique cuáles son las pruebas aplicadas.	3 (100)	0 (0.0)	3 (100)	7.917
18	8.2Ejemplifique cuáles pruebas aplicaría, como parte del proceso de selección de personal.	18 (18.2)	14 (77.8)	4 (22.2)	0.398
19	9.1 Explique cómo realizó ese análisis de comunicación.	2 (50)	1 (50)	1 (50)	0.000
20	9.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese análisis de comunicaciones.	2 (100)	1 (50)	1 (50)	0.000
21	9.3 Describa cuáles serían los pasos que seguiría para la elaboración de un análisis de comunicaciones.	12 (11.2)	9 (75)	3 (25)	6.051
22	10.1 Explique cómo realizó ese proceso de facilitación en Recursos Humanos.	2 (100)	1 (50)	1 (50)	1.333
23	10.2 Explique cómo realizaría ese proceso de facilitación en Recursos Humanos, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	7 (6.7)	3 (42.9)	4 (57.1)	5.746
24	11.1 Describa cómo realizó ese procedimiento (asesorías de gestión y procedimientos laborales)	7 (63.6)	5 (71.4)	2 (28.6)	1.397
25	11.2 Describa cómo realizaría ese procedimiento, si tuviese la oportunidad de hacerlo (asesorías de gestión y procedimientos laborales).	10 (10.2)	8 (80)	2 (20)	4.632
26	12.1Describa cuáles fueron los pasos que siguió para el estudio o para elaborar ese procedimiento	14 (53.8)	11 (78.6)	3 (21.4)	0.918
27	12.2 Describa los pasos que seguiría para elaborar y/o realizar un estudio de clima organizacional.	18 (21.7)	14 (77.8)	4 (22.2)	2.268
28	15.1 Describa cómo las realizó (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	9 (69.2)	5 (55.6)	4 (44.4)	1.499
29	15.2 Describa cómo las realizaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	9 (9.4)	5 (55.6)	4 (44.4)	3.833

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, el género que domina el 100% de las competencias en el área de recursos humanos son las mujeres.

Tabla 24. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen conocimiento sobre las leyes laborales con respecto a género.

N°	Ítems	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	
1	Constitución de El Salvador.	63 (57.8)	45 (71.4)	18 (28.6)	0.295
2	Convenios laborales ratificados por El Salvador.	26 (23.9)	19 (73.1)	7 (26.9)	0.002
3	Derechos laborales aplicados a lo laboral.	34 (31.2)	25 (73.5)	9 (26.5)	0.000
4	Código de trabajo.	81 (74.3)	59 (72.8)	22 (27.2)	0.050
5	Leyes de seguridad social: Salud.	35 (32.1)	24 (68.6)	11 (31.4)	0.614
6	Ley del sistema de ahorro para pensiones.	16 (14.7)	11 (68.8)	5 (31.2)	0.207
7	Ley de formación profesional.	15 (13.8)	9 (60)	6 (40)	1.598
8	Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.	62 (56.9)	47 (75.8)	15 (24.2)	0.428
9	Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.	57 (52.3)	42 (73.7)	15 (26.3)	0.005
10	Ley del servicio civil	6 (5.5)	4 (66.7)	2 (33.3)	0.147

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, se puede mostrar que son las mujeres quienes conocen más sobre las leyes laborales que los hombres, siendo la Constitución de la República (71.4%), el Código de Trabajo (72.8%) y la Ley de Equiparación de Oportunidades (75.8%) las leyes que más conocen las mujeres en el ámbito de leyes laborales ocupadas en RRHH

Tabla 25. Frecuencia y porcentaje de las personas que conocen sobre programas informáticos en base a género.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	
1	Excel	87 (80.6)	65 (74.7)	22 (25.3)	0.095
2	Power Point	98 (90.7)	72 (73.5)	26 (26.5)	0.202
3	Word	99 (92.5)	72 (72.7)	27 (27.3)	0.836
4	Publisher	55 (50.9)	41 (74.5)	14 (25.5)	0.013
5	Project	12 (11.2)	6 (50)	6 (50)	3.973*
6	Otros	16 (14.8)	12 (75)	4 (25)	0.008

* = $p < 0.05$

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, el género que mejor maneja los programas son las mujeres, excepto el programa Project (ítem 6) el cual no hay diferencia estadísticamente significativa con respecto a cantidad y porcentaje y presenta una significancia inferior a 0.05.

Tabla 26. Frecuencia y porcentaje de quienes conocen las pruebas técnicas y psicológicas en base a género.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	
1	Aptitudes Básicas Generales	22 (20.4)	16 (72.7)	6 (27.3)	0.026
2	Aptitudes Básicas para La Informática	17 (15.9)	15 (88.2)	2 (11.8)	2.170
3	Batería para la Actividad Comercial	19 (17.9)	14 (73.7)	5 (26.3)	0.000
4	Batería para Operarios	13 (12.5)	9 (69.2)	4 (30.8)	0.112
5	Batería De Pruebas Administrativas	14 (13.2)	12 (85.7)	2 (14.3)	1.221
6	STROMBERG	4 (3.8)	4 (100)	0 (0.0)	1.459
7	GATB	9 (8.4)	7 (77.8)	2 (22.2)	0.079
8	PMA	16 (15.1)	12 (75)	4 (25)	0.002
9	Test de dominó 48	86 (80.4)	67 (77.9)	19 (22.1)	3.767
10	Test de Terman	13 (12.5)	7 (53.8)	6 (46.2)	2.793
11	Test de OTIS	97 (91.5)	72 (74.2)	25 (25.8)	0.055
12	Test de inteligencia de WAIS	49 (45.4)	39 (79.6)	10 (20.4)	1.422
13	Test de matrices proyectivas RAVEN	91 (90.1)	69 (75.8)	22 (24.2)	1.180
14	Test kolb	30 (28.3)	20 (66.7)	10 (33.3)	1.362
15	Test Gordon	28 (26.2)	22 (78.6)	6 (21.4)	0.441
16	Test Zavic	11 (10.5)	10 (90.9)	1 (9.1)	1.620
17	Test Allport	21 (19.6)	14 (66.7)	7 (33.3)	0.694
18	Test Moss	9 (8.4)	5 (55.6)	4 (44.4)	1.699
19	Inventario de preferencias personales de Edwards (eeps)	14 (13.5)	8 (57.1)	6 (42.9)	2.088
20	Test de los factores de personalidad de Cattell (16 PF)	68 (64.2)	48 (70.6)	20 (29.4)	1.551
21	Test Barsit	58 (54.2)	44 (75.9)	14 (24.1)	0.270
22	Test Lifo	5 (4.7)	3 (60)	2 (40)	0.519
23	Test Cleaver	17 (15.9)	11 (64.7)	6 (35.3)	1.084
24	Test de Kostick	8 (7.5)	6 (75)	2 (25)	0.006
25	El Inventado Tipológico de Myers Briggs (MBTI)	9 (8.5)	7 (77.8)	2 (22.2)	0.055
26	Test Disc	17 (16)	13 (76.5)	4 (23.5)	0.087
27	Inventario de personalidad para vendedores (IPV)	18 (18.9)	16 (88.9)	2 (11.1)	2.356
28	Test de Machover	95 (88.8)	72 (75.8)	23 (24.2)	1.680

29	Test del árbol	73 (67.6)	56 (76.7)	17 (23.3)	0.816
30	Test H.T.P	49 (46.7)	38 (77.6)	11 (22.4)	0.836
31	Test de la persona bajo la lluvia	56 (52.8)	42 (75)	14 (25)	0.122

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, el género que mejor conoce de pruebas técnicas y psicológicas son las mujeres. Siendo los tests de DOMINO (D 48), el OTIS, el RAVEN, el 16pf, el BARSIT, el Machover y el test del árbol los que más dominan.

Tabla 27. Frecuencia y porcentaje de las personas que respondieron frecuentemente siempre a la prueba de actitud en base a género.

N°	Items	Frecuentemente siempre			X ²
		Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	
1	Soy asertivo en la comunicación interpersonal	87 (83.7)	63 (72.4)	24 (27.6)	0.731
2	Actúo con pro actividad	88 (83.8)	67 (76.1)	21 (23.9)	2.184
3	Actúo con equidad	93 (88.6)	67 (72)	26 (28)	2.143
4	Actúo con justicia	95 (90.5)	70 (73.7)	25 (26.3)	0.063
5	Actúo con originalidad	96 (91.4)	70 (72.9)	26 (27.1)	1.099
6	Actúo con autocontrol	84 (80)	65 (77.4)	19 (22.6)	2.106
7	Soy organizado	82 (78.1)	62 (75.6)	20 (24.4)	0.344
8	Tomo decisiones con rapidez	65 (61.3)	48 (73.8)	17 (26.2)	0.006
9	Actúo con empatía	93 (88.6)	69 (74.2)	24 (25.8)	0.004
10	Actúo con responsabilidad	95 (91.3)	71 (74.7)	24 (25.3)	0.041
11	Soy confidencial	99 (94.3)	74 (74.7)	25 (25.3)	0.193
12	Actúo con ética	100 (94.3)	73 (73)	27 (27)	0.311
13	Soy planificador	84 (80.8)	65 (77.4)	19 (22.6)	2.539
14	Soy colaborador	96 (91.4)	72 (75)	24 (25)	0.299

15	Soy capaz de persuadir e influenciar	84 (80)	60 (71.4)	24 (28.6)	1.795
16	Actúo con iniciativa	90 (85.7)	67 (74.4)	23 (25.6)	0.008
17	Soy disciplinado	89 (84.8)	67 (75.3)	22 (24.7)	0.303
18	Soy entusiasta	95 (90.5)	69 (72.6)	26 (27.4)	1.429
19	Soy extrovertido	75 (72.1)	54 (72)	21 (28)	1.291
20	Soy honesto	100 (94.3)	73 (73)	27 (27)	0.311

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados obtenidos, en la tabla se muestra que el género que tiene mejor actitud son las mujeres.

Tabla 28. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen competencias en el área de recursos humanos en base a edad.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	21 a 26 años (%)	27 a 51 años (%)	
1	¿Ha dirigido unidades organizativas de RRHH, en alguna empresa u organización?	9 (8.8)	4 (44.4)	5 (55.6)	0.051
2	¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización?	13 (11.9)	6 (46.2)	7 (53.8)	0.021
3	¿Ha realizado gestione de la calidad en unidades organizativas?	3 (2.8)	1 (33.3)	2 (66.7)	0.268
4	¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones?	17 (16.7)	10 (58.8)	7 (41.2)	0.950
5	¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso).	17 (16.7)	10 (58.8)	7 (41.2)	0.950

6	¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones?	8 (7.8)	4 (50)	4 (50)	0.013
7	¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones?	13 (12.7)	8 (61.5)	5 (38.5)	1.088
8	¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones?	9 (8.8)	4 (44.4)	5 (55.6)	0.051
9	¿Ha realizado análisis de flujo de comunicaciones para valorar aspectos psicológicos dentro de las organizaciones?	2 (1.8)	2 (100)	0 (0.0)	2.207
10	¿Ha realizado procesos de facilitación de administración de Recursos Humanos dentro de las organizaciones?	4 (3.9)	2 (50)	2 (50)	0.006
11	¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones?	9 (8.8)	3 (33.3)	6 (66.7)	0.885
12	¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional?	25 (24.5)	12 (48)	13 (52)	0.000
13	Ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias	12 (11.8)	6 (50)	6 (50)	0.021
14	¿Ha realizado pasantías en alguna empresa u organización?	13 (12.7)	6 (46.2)	7 (53.8)	0.021

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados los resultados, ambos rangos de edades tienen porcentajes similares más no significativos que dominan el área de recursos humanos.

Tabla 29. Frecuencia y porcentaje de las personas que frecuentemente tienen el 100% de las competencias en el área de recursos humanos en base a edad.

N°	Items	Frecuentemente 100%			X ²
		Total (%)	21 a 26 años (%)	27 a 51 años (%)	
1	1.1 Describa las cuatro principales funciones que realizaba o realiza.	9 (100)	4 (44.4)	5 (55.6)	0.000
2	1.2 Describa cuáles considera que son las cuatro funciones principales de las unidades de RRHH.	60 (64.5)	27 (45)	33 (55)	8.811*
3	2.1 Ejemplifique en qué consistía el plan de desarrollo organizacional que desarrollo en la empresa u organización.	12 (92.3)	6 (50)	6 (50)	0.929
4	2.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese plan de desarrollo organizacional.	10 (76.9)	5 (50)	5 (50)	0.929
5	2.3 Describa cuáles serían los pasos que realizaría para la elaboración de un plan de desarrollo organizacional.	50 (56.2)	23 (46)	27 (54)	3.289
6	3.1 Explique cuál fue la Gestión que realizó.	3 (100)	1 (33.3)	2 (66.7)	0.000
7	3.2 Cuáles considera que son los elementos a tomar en cuenta para realizar la Gestión de la Calidad en una empresa.	21 (21.2)	9 (42.9)	12 (57.1)	2.912
8	4.1 Explique cómo se llevó a cabo el proceso de reclutamiento realizado.	15 (88.2)	10 (66.7)	5 (33.3)	3.238
9	4.2 Describa los pasos del proceso de reclutamiento de personal, que seguiría para realizarlo.	55 (64.7)	23 (41.8)	32 (58.2)	6.541
10	5.1 Describa los pasos del proceso de selección de personal.	19 (52.9)	6 (66.7)	3 (33.3)	2.550
11	5.2 Recomiende un proceso de selección dentro de una empresa, para una asistente administrativa	7 (41.2)	5 (71.4)	2 (28.6)	3.877
12	5.3 Describa los pasos del proceso de selección de personal, que seguiría para realizarlo.	35 (41.7)	15 (42.9)	20 (57.1)	1.476
13	6.1 Ejemplifique cuál fue la propuesta de contratación planteada.	7 (87.5)	4 (57.1)	3 (42.9)	1.143
14	6.2 Ejemplifique cómo haría una propuesta de contratación.	25 (26.6)	11 (44)	15 (56)	0.817
15	7.1 Describa cuáles métodos aplicó.	7 (53.8)	6 (85.7)	1 (14.3)	5.154

16	7.2 Describa cuáles métodos aplicaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	12 (13.5)	6 (50)	6 (50)	5.550
17	8.1 Ejemplifique cuáles son las pruebas aplicadas.	3 (100)	2 (66.7)	1 (33.3)	1.575
18	8.2Ejemplifique cuáles pruebas aplicaría, como parte del proceso de selección de personal.	16 (17.2)	5 (31.3)	11 (68.7)	5.426
19	9.1 Explique cómo realizó ese análisis de comunicación.	2 (100)	2 (100)	0 (0.0)	0.000
20	9.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese análisis de comunicaciones.	2 (100)	2 (100)	0 (0.0)	0.000
21	9.3 Describa cuáles serían los pasos que seguiría para la elaboración de un análisis de comunicaciones.	12 (12)	8 (66.7)	4 (33.3)	3.314
22	10.1 Explique cómo realizó ese proceso de facilitación en Recursos Humanos.	2 (50)	1 (50)	1 (50)	2.000
23	10.2 Explique cómo realizaría ese proceso de facilitación en Recursos Humanos, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	7 (7.1)	1 (14.3)	6 (85.7)	5.618
24	11.1 Describa cómo realizó ese procedimiento (asesorías de gestión y procedimientos laborales)	6 (66.7)	3 (50)	3 (50)	2.250
25	11.2 Describa cómo realizaría ese procedimiento, si tuviese la oportunidad de hacerlo (asesorías de gestión y procedimientos laborales).	9 (9.7)	4 (44.4)	5 (55.6)	2.716
26	12.1Describa cuáles fueron los pasos que siguió para el estudio o para elaborar ese procedimiento	13 (52)	8 (61.5)	5 (38.5)	4.278
27	12.2 Describa los pasos que seguiría para elaborar y/o realizar un estudio de clima organizacional.	17 (22.1)	5 (29.4)	12 (70.6)	3.598
28	15.1 Describa cómo las realizó (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	9 (75)	6 (66.7)	3 (33.3)	4.000
29	15.2 Describa cómo las realizaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	8 (8.9)	5 (62.5)	3 (37.5)	1.790

* = p <0.05

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

En los resultados, se puede observar que hay un dato estadísticamente significativo en el cual expone que el 64.5% de los encuestados tienen un 100% de las competencias con respecto a las 4 funciones principales en recursos humanos, donde un 45% de los que tienen el 100% tienen edades entre los 21 y 26 años y el 55% restante rondan entre los 27 a los 51 años de edad.

Tabla 30. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen conocimiento sobre las leyes laborales con respecto a edad.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	21 a 26 años (%)	27 a 51 años (%)	
1	Constitución de El Salvador.	60 (58.8)	25 (41.7)	35 (58.3)	2.371
2	Convenios laborales ratificados por El Salvador.	24 (23.5)	9 (37.5)	15 (62.5)	1.397
3	Derechos laborales aplicados a lo laboral.	33 (32.4)	14 (42.4)	19 (57.6)	0.616
4	Código de trabajo.	77 (75.5)	33 (42.9)	44 (57.1)	3.380
5	Leyes de seguridad social: Salud.	34 (33.3)	13 (38.2)	21 (61.8)	1.964
6	Ley del sistema de ahorro para pensiones.	16 (15.7)	6 (37.5)	10 (62.5)	0.844
7	Ley de formación profesional.	14 (13.7)	8 (57.1)	6 (42.9)	0.539
8	Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.	60 (58.8)	25 (41.7)	35 (58.3)	2.371
9	Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.	56 (54.9)	22 (39.3)	34 (60.7)	3.812
10	Ley del servicio civil	5 (4.9)	2 (40)	3 (60)	0.136

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, se puede observar que las personas que rondan entre los 27 a 51 años son quienes tienen más conocimientos de las leyes, que las personas que rondan entre los 21 a 26 años de edad.

Tabla 31. Frecuencia y porcentaje de las personas que conocen sobre programas informáticos en base a edad.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	21 a 26 años (%)	27 a 51 años (%)	
1	Excel	82 (81.2)	41 (50)	41 (50)	0.385
2	Power Point	92 (91.1)	46 (50)	46 (50)	0.912
3	Word	92 (92)	46 (50)	46 (50)	0.460
4	Publisher	54 (53.5)	27 (50)	27 (50)	0.102
5	Project	12 (12)	8 (66.7)	4 (33.3)	1.703
6	Otros	16 (15.8)	9 (56.3)	7 (43.7)	0.455

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, los encuestados dominan programas informáticos de forma equitativa (50%).

Tabla 32. Frecuencia y porcentaje de quienes conocen las pruebas técnicas y psicológicas en base a edad.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	21 a 26 años (%)	27 a 51 años (%)	
1	Aptitudes Básicas Generales	20 (19.8)	9 (45)	11 (55)	0.123
2	Aptitudes Básicas para La Informática	15 (15)	6 (40)	9 (60)	0.572
3	Batería para la Actividad Comercial	19 (19)	11 (57.9)	8 (42.1)	0.920
4	Batería para Operarios	13 (13.3)	7 (53.8)	6 (46.2)	0.142
5	Batería De Pruebas Administrativas	13 (13.1)	9 (69.2)	4 (30.1)	2.332
6	STROMBERG	4 (3.8)	2 (50)	2 (50)	0.007
7	GATB	9 (8.9)	6 (66.7)	3 (33.3)	1.303
8	PMA	14 (14.1)	7 (50)	7 (50)	0.015
9	Test de dominó 48	82 (82)	37 (45.1)	45 (54.9)	2.742
10	Test de Terman	11 (11.3)	5 (45.5)	6 (54.5)	0.127
11	Test de OTIS	91 (91.9)	44 (48.4)	47 (51.6)	0.008
12	Test de inteligencia de WAIS	47 (46.5)	21 (44.7)	26 (55.3)	0.517
13	Test de matrices proyectivas RAVEN	85 (90.4)	39 (45.9)	46 (54.1)	3.313
14	Test kolb	28 (28.3)	12 (42.9)	16 (57.1)	0.495
15	Test Gordon	27 (27)	16 (59.3)	11 (40.1)	1.558
16	Test Zavic	10 (10.2)	3 (30)	7 (70)	1.605
17	Test Allport	19 (19)	9 (47.4)	10 (52.6)	0.025
18	Test Moss	8 (8)	3 (37.5)	5 (62.5)	0.460
19	Inventario de preferencias personales de Edwards (eeps)	13 (13.4)	10 (76.9)	3 (23.1)	4.188*
20	Test de los factores de personalidad de Cattell (16 PF)	67 (67.7)	31 (46.3)	36 (53.7)	0.408
21	Test Barsit	54 (54)	23 (42.6)	31 (57.4)	1.929
22	Test Lifo	4 (4)	3 (75)	1 (25)	1.127
23	Test Cleaver	16 (16)	5 (31.3)	11 (68.7)	2.141
24	Test de Kostick	7 (7)	6 (85.7)	1 (14.3)	4.060*
25	El Inventado Tipológico de Myers Briggs (MBTI)	9 (9.1)	4 (44.4)	5 (55.6)	0.065
26	Test Disc	16 (16.2)	9 (56.6)	7 (43.4)	0.461
27	Inventario de personalidad para vendedores (IPV)	17 (19.3)	10 (58.8)	7 (41.2)	0.498

28	Test de Machover	89 (89)	42 (47.2)	47 (52.8)	1.060
29	Test del árbol	68 (67.3)	28 (41.2)	40 (58.8)	4.487*
30	Test H.T.P	46 (46.9)	20 (43.5)	26 (56.5)	1.475
31	Test de la persona bajo la lluvia	51 (51.5)	24 (47.1)	27 (52.9)	0.086

* = $p < 0.05$

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, se presentan 3 reactivos significativos, en el ítem 17 “inventario de preferencias personales de Edwards” el 13.4% de las personas encuestadas lo conocen, en la cual el 79.6% son personas entre los 21 a los 26 años quienes conocen dicha prueba y un 23.1% tienen entre 27 a 51 años; en el ítem 24 “test de Kostick, el 7% de los encuestados lo conocen, donde el 85.7% del porcentaje anterior tienen entre 21 y 26 años y el 14.3% restante tienen una edad entre 27 a 51 años; el ítem 29 “test del árbol” lo conocen el 67.3% de las personas encuestadas, donde el 41.2% de son personas que tienen entre 21 a 26 años, y el 58.8% restante tienen entre 27 a 51 años.

Tabla 33. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen actitud en base a edad.

N°	Items	Frecuentemente siempre			X ²
		Total (%)	21 a 26 años (%)	27 a 51 años (%)	
1	Soy asertivo en la comunicación interpersonal	82 (84.5)	37 (45.1)	45 (54.9)	1.126
2	Actúo con pro actividad	82 (83.8)	34 (41.5)	48 (58.5)	6.046**
3	Actúo con equidad	87 (88.8)	39 (44.8)	48 (55.2)	1.387
4	Actúo con justicia	88 (89.8)	42 (47.7)	46 (52.3)	0.019
5	Actúo con originalidad	90 (91.8)	42 (46.7)	48 (53.3)	0.033
6	Actúo con autocontrol	79 (80.6)	35 (44.3)	44 (55.7)	1.136
7	Soy organizado	77 (78.6)	38 (49.4)	39 (50.6)	0.839
8	Tomo decisiones con rapidez	62 (62.6)	28 (45.2)	34 (54.8)	0.356
9	Actúo con empatía	87 (88.8)	39 (44.8)	48 (55.2)	3.046
10	Actúo con responsabilidad	90 (92.8)	43 (47.8)	47 (52.2)	0.063
11	Soy confidencial	92 (93.9)	44 (47.8)	48 (55.2)	0.475
12	Actúo con ética	93 (93.9)	44 (47.3)	49 (52.7)	0.016
13	Soy planificador	79 (81.4)	39 (49.4)	40 (50.6)	0.646
14	Soy colaborador	90 (91.8)	43 (47.8)	47 (52.2)	0.312
15	Soy capaz de persuadir e influenciar	79 (80.6)	37 (46.8)	42 (53.2)	0.002
16	Actúo con iniciativa	83 (84.7)	38 (45.8)	45 (54.2)	0.291
17	Soy disciplinado	83 (84.7)	38 (45.8)	45 (54.2)	0.291
18	Soy entusiasta	90 (91.8)	46 (46.9)	52 (53.1)	0.312
19	Soy extrovertido	72 (74.2)	32 (44.4)	40 (55.6)	0.994
20	Soy honesto	95 (96)	45 (47.4)	50 (52.6)	0.011

** = p < 0.01

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, el ítem 2 “actúo con pro-actividad” el 83.8% de las personas encuestadas responden “siempre”, en donde el 41.5% tienen edad entre 21 y 26 años, y el 58.5% restante tienen edad entre los 27 a 51 años.

Tabla 34. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen competencias en el área de recursos humanos en base a si trabajan o no.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Si trabaja (%)	No trabaja (%)	
1	¿Ha dirigido unidades organizativas de RRHH, en alguna empresa u organización?	9 (8.3)	7 (77.8)	2 (22.2)	1.219
2	¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización?	13 (11.9)	10 (76.9)	3 (23.1)	1.656
3	¿Ha realizado gestione de la calidad en unidades organizativas?	3 (2.8)	3 (100)	0 (0.0)	2.010
4	¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones?	18 (16.5)	14 (77.8)	4 (22.2)	2.679
5	¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso).	18 (16.5)	14 (77.8)	4 (22.2)	2.679
6	¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones?	9 (8.3)	8 (88.9)	1 (11.1)	3.298
7	¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones?	14 (12.8)	11 (78.6)	3 (21.4)	2.184
8	¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones?	10 (9.2)	7 (70)	3 (30)	0.412
9	¿Ha realizado análisis de flujo de comunicaciones para valorar aspectos psicológicos dentro de las organizaciones?	2 (1.8)	2 (100)	0 (0.0)	1.327
10	¿Ha realizado procesos de facilitación de administración de Recursos Humanos dentro de las organizaciones?	4 (3.7)	3 (75)	1 (25)	0.363
11	¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones?	11 (10.1)	9 (81.8)	2 (18.2)	2.317
12	¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional?	26 (23.9)	17 (65.4)	9 (34.6)	0.334

13	Ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias	13 (11.9)	10 (76.9)	3 (23.1)	1.656
14	¿Ha realizado pasantías en alguna empresa u organización?	14 (12.8)	6 (42.9)	8 (57.1)	2.105

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, se puede observar que las personas que trabajan tienen más competencias que quienes no trabajan.

Tabla 35. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen el 100% de las competencias en base a si trabaja o no.

N°	Items	Frecuentemente 100%			X ²
		Total (%)	Trabaja (%)	No trabaja (%)	
1	1.1 Describa las cuatro principales funciones que realizaba o realiza.	9 (100)	7 (77.8)	2 (22.2)	0.000
2	1.2 Describa cuáles considera que son las cuatro funciones principales de las unidades de RRHH.	64 (64)	36 (56.3)	28 (43.7)	2.469
3	2.1 Ejemplifique en qué consistía el plan de desarrollo organizacional que desarrollo en la empresa u organización.	12 (92.3)	10 (83.3)	2 (16.7)	3.611
4	2.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese plan de desarrollo organizacional.	10 (76.9)	9 (90)	1 (10)	5.113
5	2.3 Describa cuáles serían los pasos que realizaría para la elaboración de un plan de desarrollo organizacional.	52(54.2)	29 (55.8)	23 (44.2)	0.918
6	3.1 Explique cuál fue la Gestión que realizó.	3 (100)	3 (100)	0 (0.0)	0.000
7	3.2 Cuáles considera que son los elementos a tomar en cuenta para	21 (19.8)	13 (61.9)	8 (38.1)	1.741

	realizar la Gestión de la Calidad en una empresa.				
8	4.1 Explique cómo se llevó a cabo el proceso de reclutamiento realizado.	16 (88.9)	13 (81.3)	3 (18.7)	3.897
9	4.2 Describa los pasos del proceso de reclutamiento de personal, que seguiría para realizarlo.	56 (61.5)	31 (55.4)	25 (44.6)	0.870
10	5.1 Describa los pasos del proceso de selección de personal.	10 (55.6)	10 (100)	0 (0.0)	10.286**
11	5.2 Recomiende un proceso de selección dentro de una empresa, para una asistente administrativa	7 (38.9)	7 (100)	0 (0.0)	11.057**
12	5.3 Describa los pasos del proceso de selección de personal, que seguiría para realizarlo.	36 (40)	19 (52.8)	17 (47.2)	2.644
13	6.1 Ejemplifique cuál fue la propuesta de contratación planteada.	8 (88.9)	8 (100)	0 (0.0)	9.000**
14	6.2 Ejemplifique cómo haría una propuesta de contratación.	26 (26)	15 (57.7)	11 (42.3)	0.119
15	7.1 Describa cuáles métodos aplicó.	7 (50)	7 (100)	0 (0.0)	9.545**
16	7.2 Describa cuáles métodos aplicaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	13 (13.7)	6 (46.2)	7 (53.8)	3.548
17	8.1 Ejemplifique cuáles son las pruebas aplicadas.	3 (100)	3 (100)	0 (0.0)	4.444
18	8.2 Ejemplifique cuáles pruebas aplicaría, como parte del proceso de selección de personal.	18 (18.2)	12 (66.7)	6 (33.3)	0.586
19	9.1 Explique cómo realizó ese análisis de comunicación.	2 (100)	2 (100)	0 (0.0)	0.000
20	9.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese análisis de comunicaciones.	2 (100)	2 (100)	0 (0.0)	0.000
21	9.3 Describa cuáles serían los pasos que seguiría para la elaboración de un análisis de comunicaciones.	12 (11.2)	7 (58.3)	5 (41.7)	2.869
22	10.1 Explique cómo realizó ese proceso de facilitación en Recursos Humanos.	2 (100)	2 (100)	0 (0.0)	4.000
23	10.2 Explique cómo realizaría ese proceso de facilitación en Recursos Humanos, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	7 (6.7)	5 (71.4)	2 (28.6)	2.092
24	11.1 Describa cómo realizó ese procedimiento (asesorías de gestión y procedimientos laborales)	7 (63.6)	6 (85.7)	1 (14.3)	1.877
25	11.2 Describa cómo realizaría ese procedimiento, si tuviese la oportunidad de hacerlo (asesorías de gestión y procedimientos laborales).	10 (10.2)	7 (70)	3 (30)	1.327

26	12.1 Describa cuáles fueron los pasos que siguió para el estudio o para elaborar ese procedimiento	14 (53.8)	7 (50)	7 (50)	6.749
27	12.2 Describa los pasos que seguiría para elaborar y/o realizar un estudio de clima organizacional.	18 (21.7)	11 (61.1)	7 (38.9)	3.235
28	15.1 Describa cómo las realizó (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	9 (69.2)	7 (77.8)	2 (22.2)	1.420
29	15.2 Describa cómo las realizaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	9 (9.4)	5 (55.6)	4 (44.4)	0.928

* = $p < 0.010$

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, hay 4 ítems significativos, el ítem 10 “describa los pasos del proceso de selección de personal” 10 personas (55.6%) tienen el 100% de las competencias, donde el 100% de las personas tienen empleo, en el ítem 11 “recomiende un proceso de selección dentro de una empresa para una asistente administrativa” 7 personas (38.9%) tiene el 100% de las competencias, donde el 100% de las personas que tienen estas competencias tienen empleo, en el ítem 13 “Ejemplifique cual fue la propuesta de contratación planteada” 8 personas (89.9%) tienen el 100% de las competencias, el 100% de las personas que tienen las competencias tienen empleo; en el ítem 15 “describa cuales métodos aplicó” (con respecto a una propuesta de contratación) 7 personas (50%) tienen el 100% de las competencias, donde el 100% de las personas que tienen las competencias tienen empleo.

Tabla 36. Frecuencia y porcentaje de las personas que conocen o no las leyes laborales en base a si trabaja o no.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Trabaja (%)	No trabaja (%)	
1	Constitución de El Salvador.	63 (57.8)	41 (65.1)	22 (34.9)	1.282
2	Convenios laborales ratificados por El Salvador.	26 (23.9)	18 (69.2)	8 (30.8)	1.077
3	Derechos laborales aplicados a lo laboral.	34 (31.2)	19 (55.9)	15 (44.1)	0.451
4	Código de trabajo.	81 (74.3)	52 (64.2)	29 (35.8)	1.756
5	Leyes de seguridad social: Salud.	35 (32.1)	25 (71.4)	10 (28.6)	2.554
6	Ley del sistema de ahorro para pensiones.	16 (14.7)	10 (62.5)	6 (37.5)	0.030
7	Ley de formación profesional.	15 (13.8)	10 (66.7)	5 (33.3)	0.272
8	Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.	62 (56.9)	39 (62.9)	23 (37.1)	0.333
9	Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.	57 (52.3)	35 (61.4)	22 (38.6)	0.036
10	Ley del servicio civil	6 (5.5)	3 (50)	3 (50)	0.296

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, las personas que trabajan tienen mejor conocimiento de las leyes laborales que quienes no trabajan.

Tabla 37. Frecuencia y porcentaje de las personas que manejan programas informáticos en base a si trabajan o no.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Trabaja (%)	No trabaja (%)	
1	Excel	87 (80.6)	55 (63.2)	32 (36.8)	0.836
2	Power Point	98 (90.7)	59 (60.2)	39 (39.8)	0.366
3	Word	99 (92.5)	61 (61.6)	38 (38.4)	0.002
4	Publisher	55 (50.9)	35 (63.6)	20 (36.4)	0.301
5	Project	12 (11.2)	7 (58.3)	5 (41.7)	0.033
6	Otros	16 (14.8)	10 (62.5)	6 (37.5)	0.015

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, las personas quienes tienen mejor dominio de los programas informáticos son las personas que trabajan.

Tabla 38. Frecuencia y porcentaje de las personas que conocen o no las pruebas técnicas y psicológicas en base a si trabajan o no.

N°	Ítems	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Trabajan (%)	No trabaja (%)	
1	Aptitudes Básicas Generales	22 (20.4)	13 (59.1)	9 (40.9)	0.047
2	Aptitudes Básicas para La Informática	17 (15.9)	9 (52.9)	8 (47.1)	0.517
3	Batería para la Actividad Comercial	19 (17.9)	8 (42.1)	11 (57.9)	3.231
4	Batería para Operarios	13 (12.5)	6 (46.2)	7 (53.8)	1.118
5	Batería De Pruebas Administrativas	14 (13.2)	8 (57.1)	6 (42.9)	0.071
6	STROMBERG	4 (3.8)	2 (50)	2 (50)	0.195
7	GATB	9 (8.4)	6 (66.7)	3 (33.3)	0.144

8	PMA	16 (15.1)	9 (56.3)	7 (43.8)	0.134
9	Test de dominó 48	86 (80.4)	54 (62.8)	32 (37.2)	0.767
10	Test de Terman	13 (12.5)	9 (69.2)	3 (30.8)	0.466
11	Test de OTIS	97 (91.5)	58 (59.8)	39 (40.2)	0.163
12	Test de inteligencia de WAIS	49 (45.4)	33 (67.3)	16 (32.7)	1.468
13	Test de matrices proyectivas RAVEN	91 (90.1)	54 (59.3)	37 (40.7)	0.428
14	Test kolb	30 (28.3)	20 (66.7)	10 (33.3)	0.692
15	Test Gordon	28 (26.2)	16 (57.1)	12 (42.9)	0.207
16	Test Zavic	11 (10.5)	9 (81.8)	2 (18.2)	2.467
17	Test Allport	21 (19.6)	16 (76.2)	5 (23.8)	2.613
18	Test Moss	9 (8.4)	7 (77.8)	2 (22.2)	1.195
19	Inventario de preferencias personales de Edwards (eeps)	14 (13.5)	9 (64.3)	5 (35.7)	0.147
20	Test de los factores de personalidad de Cattell (16 PF)	68 (64.2)	44 (64.7)	24 (35.3)	1.486
21	Test Barsit	58 (54.2)	41 (70.7)	17 (29.3)	5.250*
22	Test Lifo	5 (4.7)	4 (80)	1 (20)	0.815
23	Test Cleaver	17 (15.9)	12 (70.6)	5 (29.4)	0.821
24	Test de Kostick	8 (7.5)	5 (62.5)	3 (37.5)	0.011
25	El Inventado Tipológico de Myers Briggs (MBTI)	9 (8.5)	5 (55.6)	4 (44.4)	0.096
26	Test Disc	17 (16)	12 (70.6)	5 (29.4)	0.733
27	Inventario de personalidad para vendedores (IPV)	18 (18.9)	10 (55.6)	8 (44.4)	0.183
28	Test de Machover	95 (88.8)	59 (62.1)	36 (37.9)	0.655
29	Test del árbol	73 (67.6)	46 (63)	27 (37)	0.343
30	Test H.T.P	49 (46.7)	33 (67.3)	16 (32.7)	1.578
31	Test de la persona bajo la lluvia	56 (52.8)	37 (66.1)	19 (33.9)	1.130

* = $p > 0.05$

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, se encontró un ítem significativo, el ítem 21 “test barsit” el 54.2% de las personas lo conocen y lo han aplicado, donde el 70.7% de las personas que lo han aplicado tienen empleo y el 29.3% restante lo han aplicado, pero no tienen empleo. Con respecto a los ítems restantes, las personas que tienen empleo son quienes presentan mayor dominio de las pruebas técnicas y psicológicas.

Tabla 39. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen buena actitud en base a si trabajan o no.

N°	Items	Frecuentemente siempre			X ²
		Total (%)	Trabaja (%)	No trabaja (%)	
1	Soy asertivo en la comunicación interpersonal	87 (83.7)	56 (64.4)	31 (35.6)	1.800
2	Actúo con pro actividad	88 (83.8)	56 (63.6)	32 (36.4)	1.645
3	Actúo con equidad	93 (88.6)	59 (63.4)	34 (36.6)	2.117
4	Actúo con justicia	95 (90.5)	58 (61.1)	37 (38.9)	0.461
5	Actúo con originalidad	96 (91.4)	57 (59.4)	39 (40.6)	0.182
6	Actúo con autocontrol	84 (80)	50 (59.5)	134 (40.5)	0.360
7	Soy organizado	82 (78.1)	49 (59.8)	33 (40.2)	0.225
8	Tomo decisiones con rapidez	65 (61.3)	41 (63.1)	24 (36.9)	0.512
9	Actúo con empatía	93 (88.6)	59 (63.4)	34 (36.6)	2.117
10	Actúo con responsabilidad	95 (91.3)	59 (62.1)	36 (37.9)	1.074
11	Soy confidencial	99 (94.3)	60 (60.9)	39 (39.4)	0.087
12	Actúo con ética	100 (94.3)	61 (61)	39 (39)	0.286
13	Soy planificador	84 (80.8)	49 (58.3)	35 (41.7)	1.896
14	Soy colaborador	96 (91.4)	58 (60.4)	38 (39.6)	0.135
15	Soy capaz de persuadir e influenciar	84 (80)	49 (58.3)	35 (41.7)	1.210
16	Actúo con iniciativa	90 (85.7)	56 (62.2)	34 (37.8)	0.427
17	Soy disciplinado	89 (84.8)	53 (59.6)	36 (40.4)	0.482
18	Soy entusiasta	95 (90.5)	59 (62.1)	36 (37.9)	0.557
19	Soy extrovertido	75 (72.1)	46 (61.3)	29 (38.7)	0.064
20	Soy honesto	100 (94.3)	62 (62)	38 (38)	1.944

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, quienes tienen mejor actitud son las personas que trabajan con respecto a las personas que no trabajan.

Tabla 40. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen competencias en el área de recursos humanos en base a si trabajan o han trabajado en recursos humanos o no.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Si trabaja en RRHH (%)	No trabaja en RRHH (%)	
1	¿Ha dirigido unidades organizativas de RRHH, en alguna empresa u organización?	9 (8.3)	8 (88.9)	1 (11.1)	32.582***
2	¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización?	13 (11.9)	8 (61.5)	5 (38.5)	18.378***
3	¿Ha realizado gestione de la calidad en unidades organizativas?	3 (2.8)	3 (100)	0 (0.0)	13.728***
4	¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones?	18 (16.5)	16 (88.9)	2 (11.1)	71.609***
5	¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso).	18 (16.5)	13 (72.2)	5 (27.8)	41.768***
6	¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones?	9 (8.3)	7 (77.8)	2 (22.2)	23.126***
7	¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones?	14 (12.8)	11 (78.6)	3 (21.4)	38.855***
8	¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones?	10 (9.2)	8 (80)	2 (20)	27.933***
9	¿Ha realizado análisis de flujo de comunicaciones para valorar aspectos psicológicos dentro de las organizaciones?	2 (1.8)	0 (0.0)	2 (100)	0.458
10	¿Ha realizado procesos de facilitación de administración de Recursos Humanos dentro de las organizaciones?	4 (3.7)	2 (50)	2 (50)	2.777
11	¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones?	11 (10.1)	6 (54.5)	5 (45.5)	10.700**

12	¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional?	26 (23.9)	10 (12)	16 (88)	9.219**
13	Ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias	13 (11.9)	11 (84.6)	2 (15.4)	43.264***
14	¿Ha realizado pasantías en alguna empresa u organización?	14 (12.8)	5 (35.7)	9 (64.3)	3.233

** = $p < 0.010$ *** = $p < 0.001$

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los hallazgos se encontraron 11 ítems estadísticamente significativos, en el ítem 1 “Ha dirigido unidades organizativas de recursos humanos en alguna empresa u organización”. El 8.3% de las personas encuestadas respondieron que si han dirigido unidades organizativas de recursos humanos, de los cuales el 88.9% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 11.1% restante no han trabajado en esa área. En el ítem 2 “¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización?”. El 11.9% de los encuestados han elaborado planes de desarrollo organizacional, donde el 61.5% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras que el 38.5% restante no trabajan en el área. En el ítem 3 ¿Ha realizado gestiones de la calidad en unidades organizativas?”. El 2.8% de las personas encuestadas responden que si han realizado gestiones de calidad, de los cuales el 100% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos. En el ítem 4 “¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones?”. El 16.5% de los encuestados responden que si han realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal, de los cuales

el 88.9% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 11.1% restante no han trabajado en esa área. En el ítem 5 “¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso)”. El 16.5% de los encuestados afirma que ha realizado procesos de selección de personal, de los cuales el 72.2% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 27.8% restante no han trabajado en esa área.

En el ítem 6 “¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones?”. El 8.3% de los encuestados afirman que han realizado propuestas de contratación, de los cuales el 77.8% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área; mientras el 22.2% restante no han trabajado en esa área. En el ítem 7 “¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones?”. El 12.8% de los encuestados afirma que ha aplicado métodos de evaluación psicológica, de los cuales el 78.6% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 21.4% restante no han trabajado en esa área. En el ítem 8 “¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones?”. El 9.2% de los encuestados afirma que ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica, de los cuales el 80% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 20% restante no han trabajado en esa área.

En el ítem 11 “¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones?”. El 10.1% de los encuestados afirma que ha realizado asesorías sobre gestión y procedimientos laborales de los cuales el 54.5% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 45.5% restante no han trabajado en el área. El ítem 12 “¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional?”. El 23.9% de las personas encuestadas afirman que han realizado estudios y/o gestión de clima organizacional, de los cuales el 12% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 88% restante no han trabajado en esa área. El ítem 13 “Ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias”. El 11.9% de los encuestados afirma que ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias, de los cuales el 84.6% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 15.4% restante no han trabajado en esa área.

Tabla 41. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen el 100% de las competencias en base a si trabajan o han trabajado en recursos humanos o no.

N°	Items	Frecuentemente 100%			X ²
		Total (%)	Trabaja en RRHH (%)	No trabaja en RRHH (%)	
1	1.1 Describa las cuatro principales funciones que realizaba o realiza.	9 (100)	8 (88.9)	1 (11.1)	0.000
2	1.2 Describa cuáles considera que son las cuatro funciones principales de las unidades de RRHH.	64 (64)	8 (12.5)	56 (87.5)	3.911
3	2.1 Ejemplifique en qué consistía el plan de desarrollo organizacional que desarrollo en la empresa u organización.	12 (92.3)	8 (66.7)	4 (33.3)	1.733
4	2.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese plan de desarrollo organizacional.	10 (76.9)	6 (60)	4 (40)	2.860
5	2.3 Describa cuáles serían los pasos que realizaría para la elaboración de un plan de desarrollo organizacional.	52 (54.2)	9 (17.3)	43 (82.7)	3.758
6	3.1 Explique cuál fue la Gestión que realizó.	3 (100)	3 (100)	0 (0.0)	0.000
7	3.2 Cuáles considera que son los elementos a tomar en cuenta para realizar la Gestión de la Calidad en una empresa.	21 (19.8)	5 (23.8)	16 (76.2)	4.614
8	4.1 Explique cómo se llevó a cabo el proceso de reclutamiento realizado.	16 (88.9)	14 (87.5)	2 (12.5)	0.281
9	4.2 Describa los pasos del proceso de reclutamiento de personal, que seguiría para realizarlo.	56 (61.5)	2 (3.6)	54 (96.4)	5.448
10	5.1 Describa los pasos del proceso de selección de personal.	10 (55.6)	8 (80)	2 (20)	3.378
11	5.2 Recomiende un proceso de selección dentro de una empresa, para una asistente administrativa	7 (38.9)	5 (71.4)	2 (28.6)	4.898
12	5.3 Describa los pasos del proceso de selección de personal, que seguiría para realizarlo.	36 (40)	4 (11.1)	32 (88.9)	1.469
13	6.1 Ejemplifique cuál fue la propuesta de contratación planteada.	8 (88.9)	7 (87.5)	1 (12.5)	3.938*
14	6.2 Ejemplifique cómo haría una propuesta de contratación.	26 (26)	3 (11.5)	23 (88.5)	1.255
15	7.1 Describa cuáles métodos aplicó.	7 (50)	4 (57.1)	3 (42.9)	3.818

16	7.2 Describa cuáles métodos aplicaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	13 (13.7)	1 (7.7)	12 (92.3)	3.332
17	8.1 Ejemplifique cuáles son las pruebas aplicadas.	3 (100)	3 (100)	0 (0.0)	5.833
18	8.2Ejemplifique cuáles pruebas aplicaría, como parte del proceso de selección de personal.	18 (18.2)	2 (11.1)	16 (88.9)	2.123
19	9.1 Explique cómo realizó ese análisis de comunicación.	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)	0.000
20	9.2 Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese análisis de comunicaciones.	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)	0.000
21	9.3 Describa cuáles serían los pasos que seguiría para la elaboración de un análisis de comunicaciones.	12 (11.2)	5 (41.7)	7 (58.3)	5.818
22	10.1 Explique cómo realizó ese proceso de facilitación en Recursos Humanos.	2 (100)	1 (50)	1 (50)	2.000
23	10.2 Explique cómo realizaría ese proceso de facilitación en Recursos Humanos, si tuviese la oportunidad de hacerlo.	7 (6.7)	2 (28.6)	5 (71.4)	1.595
24	11.1 Describa cómo realizó ese procedimiento (asesorías de gestión y procedimientos laborales)	7 (63.6)	5 (71.4)	2 (28.6)	5.238
25	11.2 Describa cómo realizaría ese procedimiento, si tuviese la oportunidad de hacerlo (asesorías de gestión y procedimientos laborales).	10 (10.2)	3 (30)	7 (70)	6.867
26	12.1Describa cuáles fueron los pasos que siguió para el estudio o para elaborar ese procedimiento	14 (53.8)	7 (50)	7 (50)	2.360
27	12.2 Describa los pasos que seguiría para elaborar y/o realizar un estudio de clima organizacional.	18 (21.7)	0 (0.0)	18 (100)	4.411
28	15.1 Describa cómo las realizó (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	9 (69.2)	8 (88.9)	1 (11.1)	6.172
29	15.2 Describa cómo las realizaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo (entrevistas laborales basadas en identificar competencias).	9 (9.4)	0 (0.0)	9 (100)	5.826

* = $p < 0.050$

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, se encontró un ítem estadísticamente significativo, el ítem 13 “ejemplifique cual fue la propuesta de contratación planteada” el 88.9%

de las personas que han realizado una propuesta de contratación tienen el 100% de las competencias, de los cuales el 87.5% de las personas que tienen las competencias trabajan en el área de recursos humanos; mientras que el 12.5% restante no trabajan en el área de recursos humanos.

Tabla 42. Frecuencia y porcentaje de las personas que conocen las leyes laborales en base a si trabajan o han trabajado en recursos humanos o no.

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Trabaja en RRHH (%)	No trabaja en RRHH (%)	
1	Constitución de El Salvador.	63 (57.8)	16 (25.4)	47 (74.6)	4.950*
2	Convenios laborales ratificados por El Salvador.	26 (23.9)	5 (19.2)	21 (80.8)	0.018
3	Derechos laborales aplicados a lo laboral.	34 (31.2)	9 (26.5)	25 (73.5)	2.176
4	Código de trabajo.	81 (74.3)	16 (19.8)	65 (80.2)	0.415
5	Leyes de seguridad social: Salud.	35 (32.1)	6 (17.1)	29 (82.9)	0.050
6	Ley del sistema de ahorro para pensiones.	16 (14.7)	2 (12.5)	14 (87.5)	0.428
7	Ley de formación profesional.	15 (13.8)	1 (6.7)	14 (93.3)	1.584
8	Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.	62 (56.9)	8 (12.9)	54 (87.1)	2.846
9	Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.	57 (52.3)	10 (17.5)	47 (82.5)	0.052
10	Ley del servicio civil	6 (5.5)	1 (16.7)	5 (83.3)	0.012

* = $p < 0.050$

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, se encuentra un ítem estadísticamente significativo, en el ítem 1 “Constitución de El Salvador” el 57.8% de las personas encuestadas la

conocen, de las cuales el 25.4% de las personas que conocen la constitución trabajan en recursos humanos; mientras que el 74.6% restante que conocen la constitución no trabajan en el área de recursos humanos. Con respecto a las demás leyes, se puede observar que las personas que no trabajan en el área de recursos humanos conocen más las leyes laborales que quienes trabajan en el área de recursos humanos.

Tabla 43. Frecuencia y porcentaje de las personas que manejan programas informáticos en base a si trabajan o han trabajado en recursos humanos o no

N°	Items	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Trabaja en RRHH (%)	No trabaja en RRHH (%)	
1	Excel	87 (80.6)	19 (21.8)	68 (78.2)	3.270
2	Power Point	98 (90.7)	20 (20.4)	68 (79.6)	2.505
3	Word	99 (92.5)	20 (20.2)	79 (79.8)	1.988
4	Publisher	55 (50.9)	14 (25.5)	41 (74.5)	3.573
5	Project	12 (11.2)	2 (16.7)	10 (83.3)	0.011
6	Otros	16 (14.8)	5 (31.3)	11 (68.2)	2.018

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, las personas que no trabajan en el área de recursos humanos tienen mejor dominio de los programas informáticos, comparadas con las personas que si trabajan en el área de recursos humanos.

Tabla 44. Frecuencia y porcentaje de las personas que manejan pruebas técnicas y psicológicas en base a si trabajan o han trabajado en recursos humanos o no.

N°	Ítems	Frecuentemente si			X ²
		Total (%)	Trabajan en RRHH (%)	No trabaja en RRHH (%)	
1	Aptitudes Básicas Generales	22 (20.4)	4 (18.2)	18 (81.8)	0.002
2	Aptitudes Básicas para La Informática	17 (15.9)	2 (11.8)	15 (88.2)	0.638
3	Batería para la Actividad Comercial	19 (17.9)	6 (31.6)	13 (68.4)	2.394
4	Batería para Operarios	13 (12.5)	2 (15.4)	11 (84.6)	0.083
5	Batería De Pruebas Administrativas	14 (13.2)	4 (28.6)	10 (71.4)	0.992
6	STROMBERG	4 (3.8)	0 (0.0)	4 (100)	0.930
7	GATB	9 (8.4)	1 (11.1)	8 (88.9)	0.297
8	PMA	16 (15.1)	3 (18.8)	13 (81.2)	0.000
9	Test de dominó 48	86 (80.4)	19 (20.9)	68 (79.1)	1.445
10	Test de Terman	13 (12.5)	6 (46.2)	7 (53.8)	6.993**
11	Test de OTIS	97 (91.5)	18 (18.6)	79 (81.4)	0.072
12	Test de inteligencia de WAIS	49 (45.4)	9 (18.4)	40 (81.6)	0.001
13	Test de matrices proyectivas RAVEN	91 (90.1)	19 (20.9)	72 (79.1)	0.671
14	Test kolb	30 (28.3)	7 (23.3)	23 (76.7)	0.545
15	Test Gordon	28 (26.2)	8 (28.6)	20 (71.4)	2.436
16	Test Zavic	11 (10.5)	3 (27.3)	8 (72.7)	0.539
17	Test Allport	21 (19.6)	6 (28.6)	15 (71.4)	1.678
18	Test Moss	9 (8.4)	5 (55.6)	4 (44.4)	8.787**
19	Inventario de preferencias personales de Edwards (eeps)	14 (13.5)	4 (28.6)	10 (71.4)	1.150
20	Test de los factores de personalidad de Cattell (16 PF)	68 (64.2)	14 (20.6)	54 (79.4)	0.367
21	Test Barsit	58 (54.2)	13 (22.4)	45 (77.6)	1.155
22	Test Lifo	5 (4.7)	3 (60)	2 (40)	5.889**
23	Test Cleaver	17 (15.9)	6 (35.3)	11 (64.7)	3.666
24	Test de Kostick	8 (7.5)	2 (25)	6 (75)	0.226
25	El Inventado Tipológico de Myers Briggs (MBTI)	9 (8.5)	1 (11.1)	8 (88.9)	0.387
26	Test Disc	17 (16)	8 (47.1)	9 (52.9)	10.512**
27	Inventario de personalidad para vendedores (IPV)	18 (18.9)	8 (44.4)	10 (55.6)	9.401**

28	Test de Machover	95 (88.8)	16 (16.8)	79 (83.2)	1.907
29	Test del árbol	73 (67.6)	14 (19.2)	59 (80.8)	0.065
30	Test H.T.P	49 (46.7)	9 (18.4)	40 (81.6)	0.005
31	Test de la persona bajo la lluvia	56 (52.8)	11 (19.6)	45 (80.4)	0.238

** = $p < 0.01$

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, hay 5 ítems altamente significativos, en el ítem 10 “test de Terman” el 12.5% de las personas conocen y manejan esta prueba, de los cuales el 46.2% de los que dominan la prueba trabajan en recursos humanos, mientras el 53.8% restante no trabajan en recursos humanos; en el ítem 18 “test Moss” el 8.4% de las personas encuestadas conocen y manejan la prueba, de los cuales el 55.6% de quienes la conocen y manejan trabajan en el área de recursos humanos, mientras el 44.4% restante no trabajan en el área de recursos humanos; el ítem 22 “test Lifo” el 4.7% de los encuestados conocen y manejan la prueba, donde el 60% de quienes conocen y manejan la prueba trabajan en el área de recursos humanos, mientras que el 40% restante no trabajan en el área.

En el ítem 26 “test Disc” el 16% de las personas encuestadas conocen y manejan la prueba, donde el 47.1% de las personas que afirman que conocen y manejan la prueba trabajan en el área de recursos humanos, mientras que el 55.9% restante no trabajan en el área; en el ítem 27 “inventario de personalidad para vendedores (IPV)” el 18.9% de las personas encuestadas conocen y manejan la prueba, de los cuales el 44.4% de las personas que conocen y manejan la prueba trabajan en el área de recursos humanos, mientras que el 55.6% restante no trabajan en el área.

Tabla 45. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen buena actitud en base a si trabajan o han trabajado en recursos humanos o no.

N°	Ítems	Frecuentemente siempre			X ²
		Total (%)	Trabaja en RRHH (%)	No trabaja en RRHH (%)	
1	Soy asertivo en la comunicación interpersonal	87 (83.7)	16 (18.4)	71 (81.6)	0.242
2	Actúo con pro-actividad	88 (83.8)	19 (21.6)	69 (78.4)	2.280
3	Actúo con equidad	93 (88.6)	18 (19.4)	75 (80.6)	0.050
4	Actúo con justicia	95 (90.5)	18 (18.9)	77 (81.1)	0.007
5	Actúo con originalidad	96 (91.4)	20 (20.8)	76 (79.2)	2.316
6	Actúo con autocontrol	84 (80)	16 (19)	68 (81)	0.000
7	Soy organizado	82 (78.1)	18 (22)	64 (78)	2.047
8	Tomo decisiones con rapidez	65 (61.3)	13 (20)	52 (80)	0.141
9	Actúo con empatía	93 (88.6)	17 (18.3)	76 (81.7)	0.311
10	Actúo con responsabilidad	95 (91.3)	20 (21.1)	75 (78.9)	2.346
11	Soy confidencial	99 (94.3)	19 (19.2)	80 (80.8)	0.023
12	Actúo con ética	100 (94.3)	19 (19)	81 (81)	0.020
13	Soy planificador	84 (80.8)	18 (21.4)	66 (78.6)	1.358
14	Soy colaborador	96 (91.4)	20 (20.8)	76 (79.2)	2.316
15	Soy capaz de persuadir e influenciar	84 (80)	15 (17.9)	69 (82.1)	0.386
16	Actúo con iniciativa	90 (85.7)	18 (20)	72 (80)	0.371
17	Soy disciplinado	89 (84.8)	18 (20.2)	71 (79.8)	0.525
18	Soy entusiasta	95 (90.5)	19 (20)	76 (80)	0.587
19	Soy extrovertido	75 (72.1)	13 (17.3)	62 (82.7)	0.623
20	Soy honesto	100 (94.3)	20 (20)	89 (80)	1.479

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, las personas que tienen mejor actitud son las personas que no trabajan en el área de recursos humanos.

Tabla 46. Prueba paramétrica y no paramétrica en base a género.

Subescala	Genero	N	Rango	Z	P	T	P
Competencias en RRHH	Femenino	80 (73.4%)	54.21	-0.485	0.628	0.276	0.783
	Masculino	29 26.6%)	57.17				
	Total	109 100%)					
Actitud	Femenino	74 (76.3)	47.11	-1.189	0.234	-0.989	0.325
	Masculino	23 (23.7)	55.09				
	Total	97 (100%)					

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, no se muestran datos estadísticamente significativos de diferencia entre hombres y mujeres con respecto a las competencias organizacionales y de actitudes.

Tabla 47. Prueba paramétrica y no paramétrica en base a edad.

Subescala	Edad	N	Rango	Z	P	T	P
Competencias en RRHH	21 a 26 años	49 (48%)	51.10	-0.147	0.883	-0.301	0.764
	27 a 51 años	53 (52%)	51.87				
	Total	102 (100%)					
Actitud	21 a 26 años	44 (48.9)	46.33	-0.295	0.768	-0.056	0.955
	27 a 51 años	46 (51.1)	44.71				
	Total	90 (100%)					

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, no se muestran datos estadísticamente significativos de diferencia entre las diferentes edades con respecto a las competencias organizacionales y de actitudes.

Tabla 48. Prueba paramétrica y no paramétrica en base a trabajo.

Subescala	Trabaja	N	Rango	Z	P	T	P
Competencias en RRHH	Si	66 (60.5%)	54.16	-0.386	0.699	-1.624	0.107
	No	43 39.5%)	56.29				
	Total	109 100%)					
Actitud	Si	60 (61.9)	46.15	-1.272	0.203	-0.821	0.414
	No	37 (38.1)	53.62				
	Total	97 (100%)					

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, no se muestran datos estadísticamente significativos de diferencia entre las personas que trabajan o no trabajan con respecto a las competencias organizacionales y de actitudes.

Tabla 49. Prueba paramétrica y no paramétrica en base a si trabaja en recursos humanos.

Subescala	Trabaja en RRHH	N	Rango	Z	P	T	P
Competencias en RRHH	Si	20 (18.4%)	21.03	-5.968	0.000	-10.236	0.000
	No	89 81.6%)	62.63				
	Total	109 100%)					
Actitud	Si	20 (20.6)	48.43	-0.103	0.918	0.410	0.683
	No	77 (79.4)	49.15				
	Total	97 (100%)					

Fuente: de elaboración propia a partir de los resultados encontrados en el presente estudio.

Según los resultados, se muestran datos estadísticamente significativos con respecto a las competencias en recursos humanos, donde 20 personas (18.4%) trabajan en recursos humanos y presentan un rango de 21.03 y 89 personas

(81.6%) no trabaja en recursos humanos y presentan un rango de 62.63, obteniendo una significancia menor a 0.001, evidenciando una mayor incidencia en los que no trabajan en el área de recursos humanos que en los que si trabajan en el área de recursos humanos.

5.2 Discusión de resultados

A continuación se presenta el análisis y discusión de los resultados sobre los hallazgos encontrados en el presente estudio empírico.

Según los resultados obtenidos (tabla 12), la mayoría de los estudiantes no tienen competencias en el área organizacional y recursos humanos. Según Tobón (2008), emplear competencias en la formación académica, busca asegurar el aprendizaje de los estudiantes para formar a un profesional más eficaz y eficiente en su trabajo, y que posibiliten un mayor impacto en la inserción laboral.

Al respecto Benatuil & Laurito (2009) citando a (Testa & Spinoza, 2005), manifiestan que los egresados al salir al mercado laboral, ponen a prueba su formación. Por lo tanto, es en la praxis laboral que los egresados ponen a prueba las competencias desarrolladas o adquiridas en el proceso académico, de ahí que los aprendizajes adquiridos, se vuelven vitales, ya que obtendrían o desarrollarían las habilidades y destrezas para un adecuado desempeño laboral. Estos autores, también resaltan que la formación académica es de vital importancia para que los egresados desarrollen las competencias necesarias y útiles para incursionar en el mundo laboral sin mayores problemas, garantizándoles de esta manera una mejor inserción laboral.

Con base en estos planteamientos se puede observar que la UTEC no está formando donde los graduados de Psicología podrían laborar; por lo tanto esto no les permitirá un buen desempeño laboral en las organizaciones.

Según los resultados obtenidos (tabla 22), de los sujetos participantes, quienes tienen más competencia en el área de recursos humanos son las mujeres.

Según los hallazgos encontrados (tabla 13), quienes han realizado actividades referentes a recursos humanos tienen mejores competencias y han desarrollado más las habilidades que quienes no los han realizado aun cuando saben cómo hacer dichas actividades; pero su desempeño indica que hay porcentajes altos que no tienen competencias en el área de recursos humanos. Este hallazgo de que quienes han realizado actividades referentes a recursos humanos tienen mejores competencias de habilidad, coincide con el concepto de competencia de Bernal (2007), que refiere que competencia “es una habilidad adquirida gracias a la asimilación de conocimientos pertinentes y a la experiencia...” lo cual está relacionado con el hecho de quienes trabaja en el campo de su profesión desarrollan o adquieren más competencias en comparación de los que no trabajan en el área. Lo cual evidencia que la práctica es importante para la adquisición y/o desarrollo de competencias.

Según los resultados obtenidos (tabla 14), una cantidad estadísticamente significativa no conocen las leyes laborales del país, siendo la ley del servicio civil (5.6) y la ley de formación profesional (13.8) las menos conocidas; por otra parte, el Código de Trabajo (74.3) y la Constitución de la Republica (57.8) son las más conocidas. Hay leyes que los egresados no conocen y que se requieren en el ambiente laboral.

También, los estudiantes encuestados no conocen la mayoría de las pruebas psicológicas (tabla 16); las pocas que conocen son el test dominó (ítem 9) con un 80.4% de estudiantes quienes conocen la prueba, test de Raven (ítem 13) con un 90.1%, test 16 PF (ítem 20) con un 64.1%, test Barsit (ítem 21) con un 54.2%, test Machover (ítem 28) con un 88.8%, test del árbol (ítem 29) con un 67.6%, y test de la persona bajo la lluvia (ítem 31) con un 52.8% de personas quienes conocen la prueba. Algunas de estas pruebas, son utilizadas en las empresas, para procesos de selección de personal.

Según los resultados obtenidos (tabla 18), la mayoría de estudiantes encuestados no tienen competencias en dirección de recursos humanos. Los 3 reactivos que exploran el dominio de la competencia no superan el 10% de dominio por parte de los estudiantes. Este hallazgo evidencia que la competencia que se pretende formar, no es coincidente con lo que el egresado puede lograr a este punto de su carrera.

Según los hallazgos encontrados (tabla 19), la mayoría de estudiantes encuestados no tienen competencias en desarrollo organizacional, el porcentaje del no dominio de esta no supera el 12%, a excepción del reactivo que indaga sobre si habían realizado estudios de clima organizacional el cual tiene un porcentaje del 23.9%. Esto puede ser explicado porque en la carrera se hace alguna práctica relacionada, lo que ayuda a desarrollar la competencia; lo que no ocurre con aspectos como elaborar planes de desarrollo organizacional que implican cultura, gestión del cambio, manejo de conflictos, liderazgo, Etc., que son temas en los que el Psicólogo, en la praxis empresarial, puede aportar.

Según los resultados obtenidos (tabla 20), la mayoría de estudiantes encuestados no tienen competencias en reclutamiento y selección de personal, en la totalidad de reactivos en este bloque, los estudiantes mostraron un porcentaje (el superior) de 16.5% de dominio en los procesos técnicos de reclutamiento de personal y procesos técnicos de selección de personal.

Al respecto Pedroza, Villalobos, Morales (2007), señalan en su estudio que entre la formación de grado y el empleo profesional hay ciertos aspectos que interfieren, por ejemplo: que para la actividad laboral se demandan nuevas competencias que no siempre están contempladas en la formación académica, lo que genera dificultades al profesional para ingresar a trabajar. Así mismo Casali, Farber, *et al.* (2005) citado por Benatuil & Laurito (2009, p.56), manifiestan que “La educación universitaria y el mundo del trabajo tienen tiempos y objetivos diferentes”. En el sentido que en el ámbito laboral se realizan modificaciones que tienen a su base la innovación tecnológica, esto genera cambios bruscos y por lo tanto surgen nuevas exigencias de competencias. No obstante esta realidad, en el área educativa los procesos de enseñanza demandan procesos a largo plazo y por lo tanto se vuelven procesos lentos, lo que genera incongruencia entre ambos ámbitos. De ahí, que se ven afectadas el desarrollo de algunas competencias en los egresados y esto les presenta problemas a la hora de incursionar en el mundo laboral.

Tanto las leyes laborales, las pruebas psicológicas, dirección de recursos humanos, desarrollo organizacional y el reclutamiento y selección de personal, son competencias que corresponden al área organizacional en específico. Por lo tanto, son competencias específicas, las cuales según Pimienta (2011), se entiende son

aquellas que le aportan una cualificación profesional concreta al individuo, es decir, saberes propios de un ámbito profesional específico. El dominio de estas competencias específicas aportarían a los estudiantes los conocimientos, habilidades, actitudes y valores propios de cada profesión ya que están vinculadas a lo que puede denominarse "saber profesional".

Según este planteamiento y considerando los hallazgos encontrados en el presente estudio, se evidencia que los estudiantes encuestados no han desarrollado y/o adquirido las competencias específicas de su profesión, para desempeñarse en el área Industrial / Organizacional, las cuales le garantizarían una adecuada incursión al ámbito laboral. Pero que al no adquirirlas dificultaría su buen desempeño en un puesto de trabajo.

Por otra parte Hernández (2002), hace referencia a la competencia académica (¿Saber qué?) como aquella que proporciona dominio de la disciplina por parte del estudiante; lo que evidencia según el hallazgo que los estudiantes encuestados no han logrado dicha competencia.

Así mismo, Ruiz & Romero (2011), refieren que las competencias son un referente para la acción educativa que se debe de ayudar a construir, adquirir y desarrollar al estudiante; en consecuencia, también un referente para la evaluación que se requiere comprobar que todos los estudiantes han adquirido al término de la educación en el nivel de logro que se haya establecido. El estudiante competente posee conocimiento y sabe utilizarlo. Con base en este planteamiento y los hallazgos encontrados, se evidencia que en la acción educativa los estudiantes no

construyeron, no adquirieron, ni desarrollaron las competencias que se pretendía formar, ya que al momento de comprobar sus competencias mostraron que no las poseían.

En relación a este mismo punto, es importante tener en consideración el punto de vista de Alles (2005), que considera que las competencias no son cualidades innatas que la experiencia no hace más que desarrollar. Ya que no se enseñan como si tuviera lugar un simple paso de saberes del maestro al estudiante; son el fruto de una experiencia buscada y explotada activamente por aquel que participa en ella, experiencia que permite la integración con éxito de los conocimientos a fin de construir competencias inéditas. Según este planteamiento no se nace con las competencias, si no que estas se pueden desarrollar a través de aprendizajes y experiencias.

Asimismo, esta misma autora refiere que los sistemas de management (gerenciamiento) de recursos humanos basados en las competencias, las decisiones de selección y ubicación se basan en el encuadre o concordancia entre los requisitos del puesto, en materia de competencias, y las competencias de la persona. Una premisa importante es que “cuanto mayor sea la concordancia entre los requisitos del puesto y las competencias de la persona, mejor será el desempeño y la satisfacción laboral de ésta”. El desempeño y la satisfacción elevada, a su vez, predice la retención (1) porque las personas con un buen desempeño no se despiden; y (2) porque es menos probable que los empleados satisfechos renuncien. Teniendo en consideración este planteamiento y los resultados obtenidos, evidencia que las competencias de los estudiantes no encuadran o

concuerdan con los requisitos de un puesto laboral, por no haber desarrollado las competencias pertinentes en su proceso académico.

Sobre el mismo punto, en contra parte con los planteamientos de Pedroza, Villalobos, Morales (2007), señalan que entre la formación de grado y el empleo profesional hay ciertos aspectos que interfieren, por ejemplo: que para la actividad laboral se demandan nuevas competencias que no siempre están contempladas en la formación académica; así mismo los de Casali, Farber, *et al.* (2005) citado por Benatuil & Laurito (2009, p.56), que refieren que “La educación universitaria y el mundo del trabajo tienen tiempos y objetivos diferentes”. Capella (1983), plantea que los perfiles académico-profesionales no pueden ser estáticos porque se debe de tener en consideración los cambios en las ciencias y las tecnologías que se dan con una velocidad impresionante. Así como también tener en cuenta las transformaciones sociales, económicas y políticas que surgen en el devenir del tiempo. En consonancia con este planteamiento, la Ley de Educación Superior (2004) establece en el Artículo 37, literal “b” que las universidades deben de “disponer de los planes de estudios adecuados, actualizados al menos una vez en el término de duración de la carrera y aprobados para los grados que ofrezcan.” Por lo tanto, las universidades están obligadas a revisar, adecuar, ajustar y/o actualizar los planes de estudios, con el propósito de poder satisfacer las exigencias del mercado laboral, desarrollando en los egresados, las competencias mínimas que les permitan cumplir las demandas laborales, y evitar resultados como los obtenidos en este estudio.

En consonancia con el punto vertido De Vargas, Barrios, & Santiago (2005. p. 71) consideran que la educación tiene el desafío de actualizar su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen sus probabilidades de éxito en la vida personal y social. Para el sector educativo, esto implica ampliar sus perspectivas con información sobre la dinámica y tendencias de su entorno, acercarse al mundo productivo para establecer alianzas, contribuir con una educación pertinente y de buena calidad y ser parte activa y fundamental de la estrategia de competitividad y productividad regional y nacional. Planteamiento a tener en consideración, debido a los resultados obtenidos en el estudio y aceptar este desafío.

Según los resultados obtenidos (tabla 15), una cantidad estadísticamente significativa maneja adecuadamente los programas office, siendo el programa de Power point (90.7) y Word (92.5) los más manejados por los estudiantes. Resultado que coincide con las exigencias del mercado laboral para contratar a profesionales de psicología en el área de recursos humanos, ya que les exigen el manejo de ofimática. Así como también lo planteado por Tobón (2006), sobre las competencias básicas, haciendo referencia que una de ellas es el manejo de nuevas tecnologías de la información. Es importante hacer constar que esta no es una competencia que pretende formar la UTEC, como parte del pensum de la carrera de Licenciatura en Psicología; sin embargo, la forma transversalmente en sus estudiantes en todo el proceso académico, ya que distintos trabajos y tareas se hacen utilizando dichos programas tecnológicos, por lo que su práctica se vuelve permanente. Esto evidencia la importancia de hacer esa práctica con todas las demás áreas de la

profesión, a efecto de desarrollar las competencias pertinentes en sus estudiantes y de esta manera, facilitarle su ingreso al campo laboral.

Según los resultados obtenidos (tabla 21), la mayoría de estudiantes encuestados no han realizado pasantías, un porcentaje del 12.8% son los estudiantes que han realizado algún tipo de pasantías. Hallazgo que no coincide con algunos de los requisitos exigidos por el mercado laboral para contratar a trabajadores en el área laboral. Asimismo (Alles, 2003), plantea que el proceso de inserción laboral no se encuadra en la transición de la universidad al trabajo, sino en la puesta en práctica del trabajo, y condiciona no sólo los modelos de inserción, sino la trayectoria futura. Este planteamiento denota la importancia que tiene poner en práctica los conocimientos adquiridos y es aquí donde las pasantías realizadas en los departamentos de recursos humanos de las empresas, juegan un papel importante, ya que a través de estas los estudiantes pueden poner en práctica sus conocimientos y desarrollar habilidades e incluso, insertarse en el campo laboral.

Según los resultados obtenidos (tabla 17), la mayoría de los estudiantes encuestados responden positivamente la escala de actitud, por ende, la mayoría de estudiantes contestaron en la escala que poseen esa actitud. Siendo la más baja la del reactivo 8 (Tomo decisiones con rapidez) con el 61.3% y el resto por arriba de ese porcentaje. Resultado que coincide con algunas competencias delineadas en el Proyecto Tunning (2004-2007) para la formación de profesionales; así como

también con los resultados del estudio sobre “Perfil de exigencias ocupacionales del profesional de recursos humanos” (Marín, Berrocal, & Gómez, 2003), en donde se les exige “Trabajo en equipo; Orientación al cliente; Planificación/Organización; Comunicación; Flexibilidad; y Colaboración”. Coincidiendo también con Mertens (1997), cuando hacer referencia a las competencias genéricas que debe de poseer un trabajador, haciendo referencia a la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otras.

Respecto al género y según los resultados obtenidos (tablas 22, 23, 24, 25, 26, 11), las mujeres tienen más competencia en el área de recursos humanos que los hombres; las mujeres tienen más competencia en el área de recursos humanos, ya que 9 de ellas tienen el cien por ciento; también son las mujeres quienes conocen más sobre las leyes laborales que los hombres, siendo la Constitución de la República (71.4%), el Código de Trabajo (72.8%) y la Ley de Equiparación de Oportunidades (75.8%) las leyes que más conocen las mujeres en el ámbito de leyes laborales ocupadas en RRHH; el género que mejor maneja los programas son las mujeres, excepto el programa Project (ítem 6) el cual no hay diferencia estadísticamente significativa con respecto a cantidad y porcentaje y presenta una significancia inferior a 0.05; el género que mejor conoce de pruebas técnicas y psicológicas son las mujeres; siendo los test de DOMINO (D 48), el OTIS, el RAVEN, el 16pf, el BARSIT, el Machover y el test del árbol los que más dominan; y el género que tiene mejor actitud son las mujeres. Resultados que son lógicos, ya que la cantidad de mujeres en el presente estudio son 80 y 29 hombre.

Respecto al género y según los resultados obtenidos (tabla 28), ambos rangos de edades tienen porcentajes similares más no significativos que dominan el área de recursos humanos (21- 26 / 27-51). (tabla 31), los estudiantes dominan programas informáticos de forma equitativa (50%).

Respecto a las edades y según los resultados obtenidos (tabla 29), hay un dato estadísticamente significativo el cual expone que el 64.5% de los estudiantes tienen un 100% de las competencias con respecto a las 4 funciones principales en recursos humanos, donde un 45% de los que tienen el 100% tienen edades entre los 21 y 26 años y el 55% restante oscilan entre los 27 a los 51 años de edad. Dato importante a considerar, en vista que las personas mayores son las que mejor han desarrollado las competencias medidas, lo cual implica que estos estudiantes por la experiencia que han acumulado han desarrollado más las competencias que los más jóvenes. Por lo que se evidencia que la experiencia juega también un papel importante en el desarrollo de las competencias; (tabla 30), los estudiantes que oscilan entre los 27 a 51 años son quienes tienen más conocimientos de las leyes, que los estudiantes que oscilan entre los 21 a 26 años de edad.

Respecto a la edad de los participantes y según los resultados obtenidos (tabla 32), se presentan 3 reactivos significativos, en el ítem 17 “inventario de preferencias personales de Edwards” el 13.4% de los estudiantes encuestadas lo conocen, en el cual el 79.6% son personas entre los 21 a los 26 años quienes conocen dicha prueba y un 23.1% tienen entre 27 a 51 años; en el ítem 24 “test de

Kostick, el 7% de los encuestados lo conocen, donde el 85.7% del porcentaje anterior tienen entre 21 y 26 años y el 14.3% restante tienen una edad entre 27 a 51 años; el ítem 29 “test del árbol” lo conocen el 67.3% de las personas encuestadas, donde el 41.2% de son personas que tienen entre 21 a 26 años, y el 58.8% restante tienen entre 27 a 51 años. En términos generales, los hallazgos indican que los egresados más jóvenes conocen más los test que los de mayor edad.

Respecto a la edad de los participantes y según los resultados obtenidos (tabla 33), el ítem 2 “actúo con pro actividad” el 83.8% de las personas encuestadas responden “siempre”, en donde el 41.5% tienen edad entre 21 y 26 años, y el 58.5% restante tienen edad entre los 27 a 51 años. Lo cual implica que los estudiantes mayores presentan una mayor disposición que los jóvenes y esta es una de las competencias delineadas por el Proyecto Tuning (2004-2007) y exigida por el mercado laboral.

Con respecto a que si trabajan o no trabajan, según los resultados obtenidos (tabla 34), los estudiantes que trabajan tienen más competencias que quienes no trabajan. Hallazgos que son lógicos, ya que los que trabajan en el área ponen en práctica sus conocimientos y desarrollan más las competencias con relación a los que no trabajan.

Con respecto a que si trabajan o han trabajado en el área de RRHH o no trabajan, según los resultados obtenidos (tabla 35), hay 4 ítems significativos, el ítem 10 “Describa los pasos del proceso de selección de personal”, 10 estudiantes

(55.6%) tienen el 100% de las competencias, donde el 100% de estudiantes tienen empleo; en el ítem 11 “Recomiende un proceso de selección dentro de una empresa para una asistente administrativa”, 7 estudiantes (38.9%) tiene el 100% de las competencias, donde el 100% de las estudiantes que tienen estas competencias tienen empleo; en el ítem 13 “Ejemplifique cual fue la propuesta de contratación planteada”, 8 estudiantes (89.9%) tienen el 100% de las competencias, el 100% de los estudiantes que tienen las competencias tienen empleo; en el ítem 15 “Describa cuales métodos aplicó” (con respecto a una propuesta de contratación), 7 estudiantes (50%) tienen el 100% de las competencias, donde el 100% de los estudiantes que tienen las competencias tienen empleo. Así también los estudiantes, que trabajan tienen mejor conocimiento de las leyes laborales que quienes no trabajan (tabla 36); igualmente los estudiantes que tienen mejor dominio de los programas informáticos son los que trabajan (tabla 37). En la tabla 38, también se encontró un ítem significativo, el ítem 21 “test barsit” el 54.2% de los estudiantes lo conocen y lo han aplicado, donde el 70.7% de estos que lo han aplicado tienen empleo. Con respecto a los ítems restantes, los estudiantes que tienen empleo son quienes presentan mayor dominio de las pruebas técnicas y psicológicas. De igual manera en la tabla 39, según los hallazgos encontrados los estudiantes que trabajan tienen mejor actitud.

Otros hallazgos relevantes, con relación a que si trabajan o han trabajado en el área de RRHH o no trabajan, según los resultados (tabla 40) se encontraron 11 ítems estadísticamente significativos, en el ítem 1 “Ha dirigido unidades organizativas de recursos humanos en alguna empresa u organización”. El 8.3% de

las personas encuestadas respondieron que si han dirigido unidades organizativas de recursos humanos, de los cuales el 88.9% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 11.1% restante no han trabajado en esa área. En el ítem 2 “¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización?”. El 11.9% de los encuestados han elaborado planes de desarrollo organizacional, donde el 61.5% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras que el 38.5% restante no trabajan en el área. En el ítem 3 ¿Ha realizado gestiones de la calidad en unidades organizativas?”. El 2.8% de las personas encuestadas responden que si han realizado gestiones de calidad, de los cuales el 100% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos. En el ítem 4 “¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones?”. El 16.5% de los encuestados responden que si han realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal, de los cuales el 88.9% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 11.1% restante no han trabajado en esa área. En el ítem 5 “¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso)”. El 16.5% de los encuestados afirma que ha realizado procesos de selección de personal, de los cuales el 72.2% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 27.8% restante no han trabajado en esa área. En el ítem 6 "¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones?”. El 8.3% de los encuestados afirman que han realizado propuestas de contratación, de los

cuales el 77.8% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área; mientras el 22.2% restante no han trabajado en esa área.

En el ítem 7 “¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones?”. El 12.8% de los encuestados afirma que ha aplicado métodos de evaluación psicológica, de los cuales el 78.6% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 21.4% restante no han trabajado en esa área. En el ítem 8 “¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones?”. El 9.2% de los encuestados afirma que ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica, de los cuales el 80% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 20% restante no han trabajado en esa área. En el ítem 11 “¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones?”. El 10.1% de los encuestados afirma que ha realizado asesorías sobre gestión y procedimientos laborales de los cuales el 54.5% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 45.5% restante no han trabajado en el área. El ítem 12 “¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional?”. El 23.9% de las personas encuestadas afirman que han realizado estudios y/o gestión de clima organizacional, de los cuales el 12% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 88% restante no han trabajado en esa área. El ítem 13 “Ha realizado entrevistas laborales

basadas en identificar competencias”. El 11.9% de los encuestados afirma que ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias, de los cuales el 84.6% de los que respondieron afirmativamente trabajan o han trabajado en el área de recursos humanos; mientras el 15.4% restante no han trabajado en esa área.

Con relación a que si trabajan o han trabajado en el área de RRHH, o no trabajan, según los resultados obtenidos (tabla 41), se encontró un ítem estadísticamente significativo, el ítem 13 “Ejemplifique cual fue la propuesta de contratación planteada” el 88.9% de los estudiantes que han realizado una propuesta de contratación tienen el 100% de las competencias, de los cuales el 87.5% de los estudiantes que tienen las competencias trabajan en el área de recursos humanos; mientras que el 12.5% restante no trabajan en el área.

Hallazgos lógicos según el planteamiento de Alles (2009), ya que esta refiere que la capacitación específica se construye sobre la base de competencias adquiridas en la escolaridad formal y la experiencia. Lo cual indica la relevancia de la experiencia en el aprendizaje y desarrollo de competencias.

Con relación a que si trabajan o han trabajado en el área de RRHH o no trabajan y el conocimiento de las leyes, según los resultados obtenidos (tabla 42), se encuentra un ítem estadísticamente significativo, en el ítem 1 “Constitución de El Salvador” el 57.8% de los estudiantes encuestados la conocen, de los cuales el 25.4% de los estudiantes que conocen la Constitución trabajan en recursos humanos; mientras que el 74.6% restante que conocen la Constitución no trabajan

en el área de recursos humanos. Con respecto a las demás leyes, los estudiantes que no trabajan en el área de recursos humanos conocen más las leyes laborales que quienes trabajan en el área.

Según los resultados obtenidos (tabla 43), los estudiantes que no trabajan en el área de recursos humanos tienen mejor dominio de los programas informáticos, comparados con los estudiantes que si trabajan en el área de recursos humanos.

Con relación a que si trabajan o han trabajado en el área de RRHH o no trabajan y el conocimiento de pruebas psicológicas, según los resultados obtenidos (tabla 44), hay 5 ítems altamente significativos, en el ítem 10 “test de Terman” el 12.5% de las personas conocen y manejan esta prueba, de los cuales el 46.2% de los que dominan la prueba trabajan en recursos humanos, mientras el 53.8% restante no trabajan en esa área; en el ítem 18 “test Moss” el 8.4% de los estudiantes encuestados conocen y manejan la prueba, de los cuales el 55.6% de quienes la conocen y manejan trabajan en el área de recursos humanos, mientras el 44.4% restante no trabajan en el área; el ítem 22 “test Lifo” el 4.7% de los encuestados conocen y manejan la prueba, donde el 60% de quienes conocen y manejan la prueba trabajan en el área de recursos humanos, mientras que el 40% restante no trabajan en el área; en el ítem 26 “test Disc” el 16% de los estudiantes encuestados conocen y manejan la prueba, donde el 47.1% de los estudiantes que afirman que conocen y manejan la prueba trabajan en el área de recursos humanos, mientras que el 55.9% restante no trabajan en el área; en el ítem 27 “inventario de personalidad para vendedores (IPV)” el 18.9% de los estudiantes encuestados conocen y manejan la prueba, de los cuales el 44.4% de los estudiantes que

conocen y manejan la prueba trabajan en el área de recursos humanos, mientras que el 55.6% restante no trabajan en el área. Como puede evidenciarse según estos resultados, que son bajos los porcentajes de los estudiantes que conocen las pruebas antes mencionadas, lo que indica que es una competencia área muy poco desarrollada por lo estudiantes y que es una competencia exigida por el mercado laboral. Lo cual indica que no hay concordancia entre lo formado con lo demandado. Esto traerá dificultades al estudiante al ingresar a laborar porque no tiene la competencia desarrollada en esta área.

Según los resultados obtenidos (tabla 45), los estudiantes que tienen mejor actitud son las personas que no trabajan en el área de recursos humanos.

Según los resultados obtenidos (tabla 48), no se muestran datos estadísticamente significativos de diferencia entre las personas que trabajan o no trabajan con respecto a las competencias organizacionales y de actitudes.

Según los resultados obtenidos (tabla 49), se muestran datos estadísticamente significativos con respecto a las competencias en recursos humanos, donde 20 personas (18.4%) trabajan en recursos humanos y presentan un rango de 21.03 y 89 personas (81.6%) no trabaja en recursos humanos y presentan un rango de 62.63, obteniendo una significancia menor a 0.001, evidenciando una mayor incidencia en los que no trabajan en el área de recursos humanos que en los que si trabajan en el área de recursos humanos. Este resultado lo único que muestra es la cantidad de estudiantes que trabaja en recursos humanos y los que no trabajan en esta área. Lo que indica según este hallazgo, que la gran

mayoría no trabaja en esta área estando a las puertas de su graduación como profesionales de psicología y casi finalizo su proceso de formación académica.

Por otra parte en los resultados comparativos de las competencias formadas en la UTEC y las exigencias del mercado laboral se denotan grandes diferencias entre lo que se está formando en las aulas de la UTEC y las exigencias reales y prioritarias del mercado laboral salvadoreño, cabe destacar que algunas de las competencias son formadas en la UTEC en el áreas de psicología organizacional y laboral; y estas a su vez son demandadas por el entorno laboral, sin embargo, la UTEC forma algunas competencias que no son exigidas en los entornos laborales y estas quedan nada más como formación académica en los egresados de psicología. Sin embargo, los mercados laborales para el psicólogo organizacional exigen ciertas competencias, que no se están formando en los estudiantes y esto hasta cierto punto, afecta el atractivo y/o desempeño que pueda tener o desarrollar un postulante para un puesto de trabajo.

Relacionando los resultados (de la tabla 12 y la tabla 6), con relación al Mercado Laboral, en la competencia en la cual se exige dirigir unidades organizativas, que facilitan la administración del Recurso Humano, es formada por la UTEC, en un 8.3% y el Mercado Laboral exige esta competencia también. Según los hallazgos encontrados solamente las personas que trabajan o que han trabajado en RRHH son quienes poseen esta competencia tanto de parte del Mercado Laboral y formadas por la UTEC. Así mismo se exige la competencia de elaborar planes de desarrollo organizacional; la UTEC según el estudio, forma en un 11.9% a sus estudiantes de psicología en esta competencia en relación con el Mercado Laboral,

se exige de que se tenga una misión estratégica de procesos de RRHH adaptadas a las necesidades del negocio y asimismo las empresas exigen que se tenga conocimiento sobre elaborar, implementar y monitorear planes de desarrollo organizacional.

Por otra parte la UTEC, forma la competencia en procesos de selección de personal dentro de las organizaciones en un 16.5% y esta competencia es altamente demandada por las empresas en el mercado laboral, éstas exigen que se sepa de procesos y estrategias de selección de personal; así como técnicas de contratación de personal. Los sujetos tienen ésta competencia en un 8.3% y las organizaciones exigen lo siguiente: elaborar propuestas de contratación de personal; dirigir procesos de contratación del personal dentro de la empresa, conocimientos de contratación, de aplicación de métodos de evaluación psicológica y técnicas en los procesos de contratación dentro de las empresas, los sujetos tiene un 12.8% de conocimiento y habilidad en su competencia, una competencia similar es la aplicación de pruebas de evaluación psicológica como parte de la selección de personal en las organizaciones, los estudiantes poseen esas competencias en un 9.2% y cabe destacar que el mercado laboral exige ampliamente esta competencia porque demandan: realizar evaluaciones psicológicas del RRHH en los procesos de selección y contratación de personal, aplicar pruebas profesionales y vocacionales para determinar la adecuación a un puesto de trabajo, y la administración e interpretación de pruebas psicométricas.

En la competencia sobre asesoría en gestión y procedimientos laborales que ayudan a la alta demanda de las organizaciones, la UTEC forma a sus estudiantes

de psicología en un 10.1% y el mercado laboral salvadoreño exige la generación de informes ejecutivos a varios niveles jerárquicos, el conocimiento del entorno y el mercado laboral de la empresa, el giro del negocio, conocimiento de la competencia, participar en reuniones con todas las gerencias de la empresa, por otra parte en la competencia formada por la UTEC con relación a la realización de estudio y/o gestión de clima laboral, la UTEC forma un 23.9% a sus estudiantes de psicología en esta competencia y el mercado laboral exige que se conozca sobre cómo elaborar, implementar e interpretar estudios de clima laboral.

Por otra parte el mercado laboral exige ciertas actitudes y valores tales como: ser organizado, responsable, ético, flexible, adaptable, la disposición de trabajo, la administración de nóminas, estar orientado al servicio, estar orientado a la eficiencia, eficacia y mejora continua, poseer el dominio del idioma inglés avanzado, estar orientado a la colaboración y servicio al cliente interno, saber manejar conflictos, capacidad de análisis y síntesis de resultados, tener autodesarrollo personal, poseer liderazgo, estar orientado a resultados, estar orientado a trabajo en equipo, trabajar con equidad y justicia, ser adaptable al cambio y a situaciones emergentes, poseer autocontrol, conocer de técnicas de supervisión, tener facilidad de expresión oral y escrita, y poseer habilidad de negociación y manejo de conflictos, estas exigencias no son formadas en el proceso académico del egresado de psicología, esto debido a que la mayoría de estas exigencias son desarrolladas en los puestos de trabajo hasta que los sujetos están activos como trabajadores en empresas.

Otras competencias como fácil expresión, trabajo en equipo, dominio del idioma inglés, el manejo de paquetes de ofimática, conocimiento de leyes laborales

aplicadas en RRHH, liderazgo, son exigidas por el mercado laboral y son formadas en la UTEC pero en la malla curricular general de cada carrera, como competencias transversales en casos particulares tales como: el uso de paquetes de ofimática y el conocimiento de leyes aplicadas a RRHH, que son exigencias del mercado laboral, pero que no se forman en la UTEC se destacan a continuación.

El mercado Laboral salvadoreño exige el conocimiento en lo de leyes laborales (tabla 14) con respecto a estos egresados de psicología en las siguientes leyes: la constitución de la Republica en un 57.8%, la ley de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad en un 56.9%, el código de trabajo en un 74.3% y la ley general de precaución de riesgos en los lugares de trabajo en un 52.3%, los convenios laborales ratificados por El salvador un 23.9%, los derechos laborales aplicados a lo laboral un 31.2%, las leyes de seguridad social en salud un 32.1%, la ley de ahorro para pensiones un 14.7%, la ley de formación profesional el 13.8% y la ley del servicio civil el 5.6%, por lo que en conclusión son poco conocidas y manejadas las leyes que exige el Mercado Laboral salvadoreño, un dato importante a resaltar que la UTEC no forma en esta competencia a sus egresados en psicología.

El mercado laboral exige que se tengan competencia la ofimática, (tabla 15) para lo cual la UTEC forma altamente a los egresados en psicología en esta área ya que conocen Excel en 80.5%, PowerPoint 90.7%, Word en un 92.5%, Publisher en un 50.9%, por lo que los egresados poseen esta competencia que exige el mercado laboral salvadoreño cabe destacar que esta competencia es formada por la UTEC de forma transversal en toda la carrera de licenciatura en psicología, ya

que los estudiantes solamente estudian una materia en esta especialidad, el resto la adquieren de forma autodidacta, por parte de los egresados.

El mercado laboral exige ciertas actitudes y valores los cuales forma la UTEC (tabla 17), como: ser asertivo un 83.7%, la pro actividad el 83.8%, equidad un 88.6%, actuar con justicia el 90.5%, actuar con originalidad un 91.4%, tener autocontrol el 80%, tomar decisiones con rapidez un 61.3%, ser organizado 78.1%, actuar con empatía el 88.6%, el ser responsable 91.3%, actuar con confidencia un 94.3%, ser ético el 94.3%, ser planificador el 90.4%, ser colaborador un 91.4%, ser persuasivo e influyente el 80%, tener iniciativa el 85.7%, ser disciplinado un 84.8%, ser entusiasta el 90.5%, ser extrovertido en 72.1% y por ultimo ser honesto con un 94.3% por lo que la UTEC, forma en muy buenas condiciones a los egresados de psicología, según los hallazgos encontrados en el presente estudio.

Dentro del plan de estudio de la carrera de licenciatura en psicología existen dos competencias que son formadas por parte de la UTEC, una de ellas es respecto a la competencia si se sabe elaborar gestiones de calidad en unidades organizativas es la competencia que no la exige el mercado laboral y la UTEC forma a sus estudiantes en un 2.8% de conocimiento en esta competencia, así mismo La UTEC forma la competencia analizar los flujos de comunicación para valorar los climas psicológicos, esta competencia que forma la UTEC, al igual que la anterior no es demandada por el mercado laboral, así que ambas solo forman parte del proceso de formación académica por parte de los egresados en psicología.

CAPÍTULO 6

Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

Al concluir la presente investigación de tesis de maestría se concluye que:

En el presente estudio se planteó la pregunta de investigación ¿Qué competencias académicas y laborales deberá poseer la persona que tratará de satisfacer las exigencias laborales? Interrogante que se le dio respuesta según los hallazgos encontrados sobre las competencias exigidas por el mercado laboral para contratar a profesionales de psicología en distintos puestos laborales en el área Organizacional y/o industrial. (ver tablas 3, 4 y 5).

Así mismo, se planteó un objetivo general, el cual era “Determinar en qué medida las competencias de los egresados en Psicología responden a los requerimientos del mercado laboral en el área organizacional”. Objetivo al que se dio respuesta según los hallazgos encontrados. (ver tabla 6. Competencias coincidentes y no coincidente entre la UTEC y el mercado laboral; tabla 12, en donde se evidencia que la mayoría de los estudiantes no tienen competencias en el área organizacional y recursos humanos; en la tabla 14, se evidencia que la mayoría de los estudiantes no conocen las leyes laborales del país; tabla 16, evidencia que los estudiantes encuestados no conocen la mayoría de las pruebas psicológicas; tabla 18 demuestra que la mayoría de estudiantes encuestados no tienen competencias en dirección de recursos humanos; tabla 19, demuestra que la mayoría de estudiantes encuestados no tienen competencias en desarrollo

organizacional; tabla 20, evidencia que la mayoría de estudiantes no tienen competencias en reclutamiento y selección de personal. Dichos hallazgos evidencian que las competencias de los egresados en Psicología no responden a los requerimientos del mercado laboral en el área organizacional, ya que no han adquirido o desarrollado las competencias pertinentes para insertarse exitosamente en el mercado laboral.

De igual manera se plantaron dos objetivos específicos: el primero era “establecer las competencias que debe poseer el egresado de la carrera en Psicología ante las necesidades actuales del mercado laboral en el área organizacional” y el segundo era “comparar las competencias que poseen los egresados de la carrera de psicología, con las que demanda el mercado laboral en el área organizacional”. Objetivos a los que se dio respuestas según los hallazgos del presente estudio. (ver análisis del objetivo general)

Así mismo al inicio del estudio se plantearon dos hipótesis, las cuales eran: hipótesis alterna: las competencias del egresado en psicología en el área organizacional o industrial responden a las demandadas por el mercado laboral; y la hipótesis nula: las competencias del egresado en psicología en el área organizacional o industrial no responden a las demandadas por el mercado laboral. Y según los hallazgos encontrados se puede decir, que se rechaza la Hipótesis Alterna y se acepta la Hipótesis Nula: “las competencias del egresado en psicología en el área organizacional o industrial no responden a las demandadas por el mercado laboral”. Aunque hay que aclarar que existen algunas competencias que el egresado ha desarrollado o ha adquirido, con algunas que demanda el mercado

laboral, pero que al final el mercado exige más competencias de las que el egresado en su proceso académico pudo haber desarrollado o adquirido; y que la UTEC también pretende desarrollar algunas competencias que el mercado laboral no exige. Según los resultados de la investigación. (ver tabla 6. Competencias coincidentes y no coincidente entre la UTEC y el mercado laboral).

También se hacen las siguientes conclusiones:

Que los egresados de la carrera de licenciatura en psicología de la UTEC, carecen de competencias necesarias para incorporarse al mercado laboral en el área de RRHH en El Salvador.

Los egresados en psicología que laboran en RRHH o que han laborado alguna vez en RRHH, destacan en tener mejor desarrolladas las competencias en comparación a los que no laboran o han laborado alguna vez en esta área.

La competencia en ofimática a pesar que es formada por la UTEC en sus ejes transversales, o sea, a lo largo de toda la carrera es el más desarrollado y con mejor dominio por parte de los egresados en psicología, pero la poseen los egresados que nunca han trabajado en áreas de RRHH en las organizaciones.

La UTEC al no tener un programa sólido en pasantías laborales en la especialidad de psicología organizacional ni laboral, está formando profesionales con serias deficiencias en las competencias pertinentes a esa área.

Los estudiantes con mayor rango de edad que ya han laborado alguna vez en su vida ya sea en el área de RRHH o no, poseen un mejor desempeño de las

competencias y así mismo poseen actitudes propias exigidas por el mercado laboral actual salvadoreño.

El sexo femenino es el más predominante en los egresados, y asimismo son las mujeres las que más dominio de las competencias en el área organizacional y laboral poseen, resultado que es lógico en vista que la mayoría son mujeres en este estudio (80 mujeres y 29 hombres).

Las competencias que más exige el mercado laboral como son: el conocimiento de legislación laboral, aplicación de pruebas Psicométricas, competencias en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, manejo de técnicas de entrevista por competencias, y competencias en desarrollo organizacional son las que los egresados en psicología menos dominan y tienen conocimientos lo cual implica una dificultad para que el estudiante ingrese con éxito al mercado laboral.

El área de RRHH, psicología organizacional y laboral, es el área con más demanda en el mercado laboral actual salvadoreño, comparado con la psicología clínica, educacional o comunitaria, ya que en estas áreas son pocas las ofertas de trabajo.

La mayoría de test que dominan los egresados en psicología, los más utilizados son en áreas de RRHH o de la psicología organizacional y laboral, no han sido desarrollados en materias pertinentes o a fin a RRHH, si nos más bien se han entrenado a los egresados en materias relacionadas al área clínica, tal es el caso de los test de personalidad, psicodinámicos y de inteligencia, entre otros y los test

referentes al área de RRHH, solo los conocen los egresados que trabajan o que han trabajado en unidades de RRHH en organizaciones del mercado laboral salvadoreño.

Los egresados de psicología que no trabajan en el área de RRHH, poseen mejor dominio y conocimientos de las leyes relacionadas al ámbito laboral, que los que trabajan.

Las personas que trabajan o que han trabajado en algún momento de su vida tienen mejor dominio de las actitudes exigidas por el mercado laboral actual salvadoreño y es de mencionar que las actitudes son de las mejores evaluadas, encontradas en esta investigación.

6.2 Recomendaciones

Al concluir la presente investigación de tesis de maestría se recomienda que:

Se realicen cambios en la malla curricular en la carrera de licenciatura en psicología en donde se incluya más materias en el área de recursos humanos, en donde se profundice el estudio de la legislación laboral y los test psicológicos orientados a la psicología organizacional.

Que en la formación académica se les dé énfasis a las prácticas en el área organizacional a través de pasantías en empresas de forma obligatoria no importando en el nivel en que se encuentren en la carrera.

Durante los inter-ciclos realizar cursos libres referentes a las competencias no formadas por la universidad y exigidas por el mercado laboral tales como: legislación aplicada a RRHH, ofimática aplicada a RRHH; asimismo crear un programa de prácticas laborales durante el inter-ciclo para quienes deseen realizarlo.

Se recomienda a la universidad que se realice un estudio de mercado en el área organizacional y laboral de psicología, para saber qué es lo que las empresas están demandando y exigiendo a los psicólogos que deseen incursionar en esta área, para que de esta forma actualicen y modifiquen las competencias en los planes de estudio de una forma más realista y practica en el mercado laboral salvadoreño.

Que las actividades de investigación práctica sean enfocadas y orientadas a las competencias que se pretenden en las distintas asignaturas que forman al psicólogo organizacional.

Que existan materias de especialización y no genéricas, referentes a métodos de evaluación aplicables al área clínica, otra de personalidad y otra especialmente para el área de RRHH.

Que se genere un programa de literatura especial, para las materias de psicología laboral y organizacional en la cual se expongan estudios de casos prácticos en el área de legislación laboral, gerencia en RRHH, procesos de reclutamiento y selección, entre otros, que le servirá al estudiante para su proceso de formación.

Que la UTEC, genere vínculos empresariales con diversos sectores comerciales del país esto con el fin de crear un programa de pasantías para los estudiantes la carrera de psicología en el área laboral y organizacional.

Que en el proceso académico haya una mayor exigencia hacia el estudiante, para que este adquiera o desarrolle mejor sus competencias y no tenga dificultades para ingresar a laborar al mercado.

Que la UTEC realice estudios que les permitan mantener actualizados los planes de estudio, de acuerdo a lo que el mercado espera en el profesional de psicología

Referencias bibliográficas

Alles, M. (2005). Dirección estratégica de Recursos Humanos Vol. II-Casos. Ediciones Granica.

Alles, M. (2009). Construyendo talento. Ediciones Granica SA.

Alles, M. A. (2003). Diccionario de preguntas: gestión por competencias: cómo planificar la entrevista por competencias. Ediciones Granica SA.

Alles, M. A. (2004). Diccionario de comportamientos. Ediciones Granica SA.

Alles, M. A. (2005). 5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos. Ediciones Granica SA.

Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica SA.

Alles, M. A. (2005). Gestión por competencias: el diccionario. Ediciones Granica SA.

Alles, M. A. (2006). Selección por competencias. Ediciones Granica SA.

Aristimuño A. (2004). Las competencias en la educación superior: ¿demonio u oportunidad? Departamento de Educación, Universidad Católica de Uruguay, Uruguay.

Barrio, G. H., & Vásquez, O. C. (2006). Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile. Revista Iberoamericana de Educación, 40(1), 3.

Benatuil, D., & Laurito, J. (2009). El Perfil laboral y educativo de los joves Psicologos. SUMMA Psicologia UST, 56.

Benatuil, D., & Laurito, J. (2009). El Perfil laboral y educativo de los joves Psicologos. SUMMA Psicologia UST.

Benatuil, D., & Laurito, J. (2009). El Perfil laboral y educativo de los joves Psicologos. SUMMA Psicologia UST, 56.

Benatuil, D., & Laurito, J. (2009). El Perfil laboral y educativo de los joves Psicologos. SUMMA Psicologia UST, 56.

Bernal, C. I. (2007). Diseño curricular basado en competencias profesionales: una propuesta desde la psicología interconductual. *Revista de Educación y Desarrollo*, 45-54.

Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista europea de formación profesional*, (1), 8-14.

Cabezas, A. H., Álvarez, M. F. R., Rodríguez, A. F. U., & Lesmes, C. N. L. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Diversitas*, 5.

Capella, M. (1983). Competencias y empleo de los jóvenes graduados universitarios. *Revista de educación*, (330), 157-170.

Carreras, J. S. (2009). El enfoque por competencias en la formación de los educadores sociales: una mirada a su caja de herramientas. *Pedagogía social. Revista interuniversitaria*, (16), 9-20.

Castro Solano, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21(2), 117-152.

Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) (1977). Recomendaciones generales para la planeación de la enseñanza de la psicología en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22-23.

Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) (1978). Definición del perfil profesional del psicólogo mexicano. Taller de Jurica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*.

De Competencias, C. La propuesta de un Sistema de Formación y Certificación en el INSAFORP de El Salvador¹. (1999)

De la Fuente Arias, J., Justicia, F., Casanova, P. F., & Trianes, M. V. (2005). Percepción sobre la construcción de competencias académicas y profesionales en Psicólogos. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 3(5), 3-34.

De Vargas, M. R., Barrios, B. J., & Santiago, L. R. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*.

Figueiras, S. C. (2004). Competencias del recién egresado de la licenciatura en Psicología. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, (14), 27-52.

Figueiras, S. C. (2004). Competencias del recién egresado de la licenciatura en Psicología. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*.

Harrsch C. (2005) *Identidad del psicólogo* Pearson Prentice Hall México. p. 154, 151

Hernández, C. (2005). ¿Qué son las “competencias científicas”? Trabajo presentado en el Foro Educativo Nacional. Bogotá.

Recuperado en <http://www.utec.edu.sv/Inicio/Universidad/Historia-valores-competencias>

Ketele, J. M. D. (2011). Enfoque socio-histórico de las competencias en la enseñanza.

Legislativa, A. (19 de Nov de 2004). Ley de educacion superior. Ley de educacion superior. San Salvador, San Salvador, El Salvador : Diario Oficial.

Luengo, J., Trujillo, A. L., & Torres, M. (2008). El enfoque por competencias en el desarrollo de políticas de formación del profesorado. Entrevista a Claude Lessard. *Profesorado: revista de curriculum y formación del profesorado*, 12(3), 6.

Mangas, S. L. (2007). Desarrollo de Competencias desde la Enseñanza Universitaria (Armonización con la educación secundaria y el mercado de trabajo, desde la Psicología Social de la Educación). *Electronic journal of research in educational psychology*, 5(11), 125-158.

Marín, S. P., Berrocal, F. B., & Gómez, P. S. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*.

Maura, V. G. (2006). La formación de competencias profesionales en la universidad: reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *XXI. Revista de educación*.

Mertens, L. (1997). *Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos. Formación basada en competencia laboral*.

Pedroza Flores, R; Villalobos Monroy, G; & Morales Euzarraga, M. (2007). *Inserción Laboral y trayectorias vitales del egresado en Psicología*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Perrenaud, P., Noreste, E., & Sáez, J. C. (1999). *Construir competencias desde la escuela*. Santiago, Dolmen.

Pimienta Prieto, J. H. (2011). Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias en educación superior. *Bordón: Revista de Orientación Pedagógica*, 63(1), 77-92.

Piña J. A. (2010). El rol del psicólogo en el ámbito de la salud de las funciones a las competencias profesionales.

Recuperado de: Etm, & Bronstein, a. s. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Recuperado en <http://www.researchgate.net/publication/50285928>

Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: informe final Proyecto Tuning América Latina: 2004-2007. Bilbao: Universidad de Deusto, 2007. pp. 44-45)

Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: informe final Proyecto Tuning América Latina: 2004-2007. Bilbao: Universidad de Deusto, 2007)

Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. Revista electrónica de investigación educativa, 11(2), 1-16.

Ruiz, M., Jaraba, B., & Romero Santiago, L. (2011). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. Psicología desde el Caribe.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, y. M. (2010). Metodología de la Investigación. México D. F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.

Valencia, F. J. (2009). El enfoque sobre competencias: Una perspectiva crítica para la educación. Revista Complutense de Educación, 20(2), 343-354.

Yañes J. (2005) Competencias profesionales del psicólogo clínico un análisis preliminar sociedad chilena de psicología clínica/0716-6184.

Anexo 1. Malla curricular de la carrera licenciatura en Psicología de la Universidad Tecnológica de El Salvador.

2011
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



LO QUE CUENTA ES TU
ACTITUD
POSITIVA

CICLO I		CICLO II		CICLO III		CICLO IV		CICLO V		CICLO VI		CICLO VII		CICLO VIII		CICLO IX		CICLO X	
1	REA-A	3	ESCO-D	10	FILO-A	15	ETIC-A	20	DEIN-P	25	PSIN-P	30	PSICO-P	34	PASO-P	38	FFPR-T	42	SEIN-P
Realidad Nacional		Estudio de la Constitución		Filosofía		Ética		Desarrollo Individual		Psicología Social		Psicología Comunitaria		Patología Social		Formulación y Evaluación de Proyectos		Seminario de Investigación	
Bto	4	Bto	4	Bto	4	0	4	0	4	21	4	25	4	30	4	24	4	38	4
2	BIOG-P	6	NEPC-P	11	PSFI-P	16	PPT1-P	21	PPT2-P	26	MEVI-P	31	MEVA-P	35	REHE-P	39	PSO1-P	43	PSO2-P
Biología General		Neuro psicología		Psico fisiología		Psico-Patología I		Psico-Patología II		Métodos de Evaluación Infantil		Métodos de Evaluación de Adultos		Rehabilitación Integral		Psicología Organizacional I		Psicología Organizacional II	
Bto	4	2	4	6	4	11	4	16	4	21	4	26	4	31	4	35	4	39	4
3	PSIG-P	7	PSDI-P	12	PSDI2-P	17	PEDU-P	22	PSAP-P	27	PSLA-P	32	TPSI-P	36	TPSA-P	40	PPSI-P	44	TPS2-P
Psicología General		Psicología del Desarrollo I		Psicología del Desarrollo II		Psicología Educativa		Psicología del Aprendizaje		Psicología Laboral		Tratamiento Psicológico Infantil		Tratamiento Psicológico del Adulto		Prácticas Psicológicas I		Prácticas Psicológicas II	
Bto	4	3	4	7	4	12	4	17	4	22	4	26	4	32	4	36	4	40	4
4	SEIA-P	8	PIST-P	13	ING1-I	18	ING2-I	23	PSIX-P	28	PSIC-P	33	PSHO-P	37	OVOP-P	41	NECL-P		
Seminario Taller de Competencias		Psico-estadística		Inglés I		Inglés II		Psicología Experimental		Psicología Clínica		Psicología Forense		Orientación Vocacional y Profesional		Neuro psicología Clínica			
Bto	4	Bto	4	Bto	4	13	4	17	4	21	4	28	4	31	4	36	4		
		9	EXOE-I	14	PPER-P	19	INFO-T	24	MEFI-N	29	TENI-P								
		Expresión Oral y Escrita del Español		Psicología de la Personalidad		Informática		Métodos de Investigación		Técnicas de Entrevistas									
		Bto	4	7	4	Bto	4	8	4	21	4								
16 U.V.		20 U.V.		20 U.V.		20 U.V.		20 U.V.		20 U.V.		16 U.V.		16 U.V.		16 U.V.		12 U.V.	
16 U.V.		36 U.V.		56 U.V.		76 U.V.		96 U.V.		116 U.V.		132 U.V.		148 U.V.		164 U.V.		176 U.V.	

**P
R
O
C
E
S
O

D
E

G
R
A
D
U
A
C
I
Ó
N**

NÚMERO CORRELATIVO		CÓDIGO
		NOMBRE DE LA ASIGNATURA
PRE-REQUISITO		UNIDADES VALORATIVAS

Anexo 2. Instrumento

Universidad Tecnológica de El Salvador



Cuestionario sobre competencias académicas que pretende formar la UTEC en los egresados de la licenciatura en Psicología en el área organizacional y las competencias que exige el mercado laboral en el área de la psicología industrial, empresarial u organizacional.

Este cuestionario es anónimo y tiene como propósito, recolectar información relacionada a las competencias que pretende formar la UTEC, y las competencias que demanda el mercado laboral en el área organizacional.

Su participación contribuirá a la creación de insumos para desarrollar lo mejor posible las competencias en los egresados de la licenciatura en Psicología en el área organizacional, y satisfacer las competencias que demanda el mercado laboral en el área organizacional.

De la objetividad con la que responda dependerá la fiabilidad de los resultados de este estudio.

De antemano, muchas gracias por su participación. Si tiene alguna duda, consúltenos.

El siguiente ejemplo ilustra la forma como se deberá de contestar este cuestionario:

1- ¿Conoce los pasos para el reclutamiento interno de personal dentro de una empresa?

SI ☒ NO ☒

Si su respuesta es SI:

1.1. Describa 4 pasos principales que se realizan

Nº	Pasos
1	Publicación interna de la plaza vacante
2	Recepción de las hojas de vida de los aplicantes
3	Proceso de evaluación psicotécnica y respectivas entrevistas
4	Proceso de inducción al puesto

Si su respuesta es NO:

1.2. Describa cuáles considera que son los que se hacen para ese tipo de reclutamiento

Nº	Funciones
1	
2	
3	
4	

Instrucciones:

A continuación se le presentan una serie de interrogantes a las que deberá responder marcando con una X en el espacio correspondiente y en otras tendrá que complementar de forma concreta y concisa.

Favor completar sus datos personales:

Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐ Edad ☐

Trabaja: SI ☐ NO ☐

Ha trabajado o trabaja en el área de Recursos Humanos: SI ☐ NO ☐

1. ¿Ha dirigido unidades organizativas de RRHH, en alguna empresa u organización?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

1.2 Describa las cuatro principales funciones que realizaba o realiza.

N°	Funciones
1	
2	
3	
4	

Si su respuesta es NO:

1.3. Describa cuáles considera que son las cuatro funciones principales de las unidades de RRHH.

N°	Funciones
1	
2	
3	
4	

2. ¿Ha elaborado alguna vez, planes de desarrollo organizacional dentro de alguna empresa u organización?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

2.1. Ejemplifique en qué consistía el plan de desarrollo organizacional que desarrollo en la empresa u organización.

2.2. Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese plan de desarrollo organizacional.

1	
2	
3	
4	

Si su respuesta es NO:

2.3. Describa cuáles serían los pasos que realizaría para la elaboración de un plan de desarrollo organizacional.

1	
2	
3	
4	

3. ¿Ha realizado gestione de la calidad en unidades organizativas?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

3.1. Explique cuál fue la Gestión que realizó.

Si su respuesta es NO:

3.2. Cuáles considera que son los elementos a tomar en cuenta para realizar la Gestión de la Calidad en una empresa.

1	
2	
3	
4	

4. ¿Ha realizado procesos técnicos de reclutamiento de personal dentro de las organizaciones?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

4.1. Explique cómo se llevó a cabo el proceso de reclutamiento realizado.

1	
2	
3	
4	

Si su respuesta es NO:

4.2. Describa los pasos del proceso de reclutamiento de personal, que seguiría para realizarlo.

1	
2	
3	
4	

5. ¿Ha realizado procesos de selección de personal, dentro de las organizaciones? (completo o una parte del proceso)

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

5.1. Describa los pasos del proceso de selección de personal

1	
2	
3	
4	

5.2. Recomiende un proceso de selección dentro de una empresa, para una asistente administrativa

1	
2	
3	
4	

Si su respuesta es NO:

5.3. Describa los pasos del proceso de selección de personal, que seguiría para realizarlo.

1	
2	
3	
4	

6. ¿Ha realizado propuestas de contratación dentro de las organizaciones?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

6.1. Ejemplifique cuál fue la propuesta de contratación planteada.

Si su respuesta es NO:

6.2. Ejemplifique cómo haría una propuesta de contratación.

7. ¿Ha realizado la aplicación de métodos de evaluación psicológica dentro de los procesos de contratación de personal en las organizaciones?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

7.1. Describa cuáles métodos aplicó.

Si su respuesta es NO:

7.2. Describa cuáles métodos aplicaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo.

1	
2	
3	
4	

8. ¿Ha aplicado pruebas de evaluación psicotécnica como parte de la selección de personal dentro de las organizaciones?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

8.1. Ejemplifique cuáles son las pruebas aplicadas.

1	
2	
3	
4	

Si su respuesta es NO:

8.2. Ejemplifique cuáles pruebas aplicaría, como parte del proceso de selección de personal.

1	
2	
3	
4	

9. ¿Ha realizado análisis de flujo de comunicaciones para valorar aspectos psicológicos dentro de las organizaciones?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

9.1. Explique cómo realizó ese análisis de comunicación.

1	
2	
3	
4	

9.2. Describa cuáles fueron los pasos para la elaboración de ese análisis de comunicaciones

1	
2	
3	
4	

Si su respuesta es NO:

9.3. Describa cuáles serían los pasos que seguiría para la elaboración de un análisis de comunicaciones

1	
2	

3	
4	

10. **¿Ha realizado procesos de facilitación de administración de Recursos Humanos dentro de las organizaciones?**

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

10.1. Explique cómo realizó ese proceso de facilitación en Recursos Humanos.

1	
2	
3	
4	

Si su respuesta es NO:

10.2. Explique cómo realizaría ese proceso de facilitación en Recursos Humanos, si tuviese la oportunidad de hacerlo.

1	
2	
3	
4	

11. **¿Ha realizado asesorías sobre la gestión y procedimientos laborales que ayuden a la alta dirección de las organizaciones?**

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

11.1. Describa cómo realizó ese procedimiento

Si su respuesta es NO:

11.2. Describa cómo realizaría ese procedimiento, si tuviese la oportunidad de hacerlo.

12. ¿Ha realizado estudios y/o gestión de clima organizacional?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

12.1. Describa cuáles fueron los pasos que siguió para el estudio o para elaborar ese procedimiento

1	
2	
3	
4	

Si su respuesta es NO:

12.2. Describa los pasos que seguiría para elaborar y/o realizar un estudio de clima organizacional.

1	
2	
3	

4	
---	--

13. Marque con una X, las leyes relacionadas al área organizacional que estudió en su proceso académico.

Constitución de El Salvador	
Convenios laborales ratificados por El Salvador	
Derechos humanos aplicables a lo laboral	
Código de Trabajo	
Leyes de Seguridad Social: Salud	
Ley del Sistema de ahorro para pensiones	
Ley de Formación Profesional	
Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad	
Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo	
Ley del Servicio Civil	

14. Marque con una X las pruebas psicológicas que ha aplicado

PRUEBAS DE APTITUDES	SI	NO
1- Aptitudes Básicas Generales (rasgos numerales y manejo de datos) realización de tareas profesionales		
2- Aptitudes Básicas para La Informática		
3- Batería para la Actividad Comercial evalúa método, orden, comprensión verbal, memoria, rapidez perceptiva		
4- Batería para Operarios se evalúa aptitud mecánica, aptitud especial, prueba colectiva mayores de 16 años, prueba de destreza motora evalúa psicomotricidad óculo manual		
5- Batería De Pruebas Administrativas		
6- STROMBERG: Test de Destreza rapidez de movimientos de brazo y mano		
7- GATB: Test de Aptitudes Administrativas examina todas las aptitudes, tanto generales como específicas		
8- PMA: Aptitudes Mentales Primarias (Thurstone): Razonamiento numérico y verbal con elevado nivel de exigencia		
PRUEBAS DE INTELIGENCIA		
1- TEST DE DOMINÓ 48 (Edgar Anstey): Evalúa capacidad intelectual general, es una prueba colectiva, dirigida básicamente al razonamiento lógico		
2- Test de Terman		

3-	TEST DE OTIS: Mide capacidad intelectual general, es una prueba colectiva, dirigida a la inteligencia funcional a nivel concreto por medio de la capacidad de lectura y escritura.		
4-	TEST DE INTELIGENCIA DE WAIS: Construido para evaluar la inteligencia global, entendida como concepto de CI, de individuos entre 16 y 64 años, de cualquier raza nivel intelectual, educación, orígenes socioeconómicos y culturales y nivel de lectura		
5-	TEST DE MATRICES PROYECTIVAS RAVEN: Mide en forma fácil y rápida la capacidad mental de una persona		
INVENTARIOS DE PERSONALIDAD			
1-	Test kolb		
2-	Test Gordon		
3-	Test Zavic		
4-	Test Allport		
5-	Test Moss		
6-	Inventario de preferencias personales de Edwards (eeps)		
7-	Test de los factores de personalidad de Cattell (16 PF)		
8-	Test Barsit		
9-	Test Lifo		
10-	Test Cleaver		
11-	Test de Kostick		
12-	El Inventario Tipológico de Myers Briggs (MBTI) ha surgido de la teoría de los tipos psicológicos de Jung		
13-	Test Disc: La Evaluación de Perfil Personal utiliza un instrumento para analizar el Estilo Personal, y se diseñó para ayudar a la gente a alcanzar el éxito tanto en la vida personal como profesional.		
14-	Inventario de personalidad para vendedores (IPV)		
TEST PROYECTIVOS			
1-	Test de Machover		
2-	Test del árbol		
3-	Test H.T.P		
4-	Test de la persona bajo la lluvia		

15. Ha realizado entrevistas laborales basadas en identificar competencias

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

15.1. Describa cómo las realizó.

Si su respuesta es NO:

15.2. Describa cómo las realizaría, si tuviese la oportunidad de hacerlo.

16. Marque con una X, los programas de computación que conoce y domina.

Excel	
Power Point	
Word	
Publisher	
Project	

Otros:	

17. ¿Ha realizado pasantías en alguna empresa u organización?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es SI:

17.1. Describa las principales actividades realizadas en dichas pasantía

1	
2	
3	
4	

17.2. ¿En cuáles empresas ha realizado pasantías?

1	
2	
3	
4	

18. Marque con una X, la respuesta que mejor refleje el nivel alcanzado en la afirmación de la segunda columna.

N°	AFIRMACIÓN	NIVEL ALCANZADO			
		NUNCA 1	A VECES 2	A MENUDO 3	SIEMPRE 4
1	Soy asertivo en la comunicación interpersonal				
2	Actúo con proactividad				
3	Actúo con equidad				
4	Actúo con justicia				
5	Actúo con originalidad				
6	Actúo con autocontrol				
7	Soy organizado				
8	Tomo decisiones con rapidez				
9	Actúo con empatía				
10	Actúo con responsabilidad				
11	Soy confidencial				
12	Actúo con ética				
13	Soy planificador				
14	Soy colaborador				
15	Soy capaz de persuadir e influenciar				
16	Actúo con iniciativa				
17	Soy disciplinado				
18	Soy entusiasta				
19	Soy extrovertido				
20	Soy honesto				

Anexo.3. Tabla. Funciones y competencias que exige el mercado laboral para contratar a psicólogos como gerentes en el área Recursos Humanos.

Puesto	Nivel educativo requerido	Nº Plaza 4	Nº Ofertas 6	Funciones	Competencias	Experiencia
Gerente	Lic. en Psicología	Formular lineamientos para el desarrollo del plan de recursos humanos. Aplicación de evaluación 360 grados Participa en programación y coordinación del proceso de evaluación del personal de la institución. Formular lineamientos y políticas para el buen funcionamiento de los procesos de recursos humanos (reglamentos, manuales de procedimientos y /o políticas) Administrar los procesos de incorporación, inducción y desarrollo personal. Desarrollar las actividades orientadas al bienestar del personal y al mejoramiento de clima y cultura corporativa. Participar en la elaboración de planes de capacitación y desarrollo de personal. Gestionar el proceso de capacitación y desempeño del personal. Supervisar los procesos de acciones de personal (control de asistencia, incapacidades, permisos, sanciones) y analizar la aplicación de normas disciplinarias de acuerdo a las leyes laborales vigentes y reglamentos interno establecido. Supervisar la actualización permanente de expedientes de personal, manuales administrativos, perfiles de puestos y otra información relacionada con la gestión del talento humano y la organización.		Conocimiento: Planeación estratégica de recursos humanos Legislación laboral Modalidades contractuales Régimen laboral, normas de control relacionadas al sistema de pensiones, negociación. Comportamiento organizacional Gestión de recursos humanos Relaciones laborales Desarrollo de carreras, sucesión y retiro, evaluación del desempeño, estudios del clima y cultura organizacional. Seguridad ambiental y salud ocupacional prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Conocimientos y destrezas para manejar programas office: Word, Excel, Power Point; así como manejo de internet, intranet, entre otros. Habilidades: Habilidad para comprender las actividades de interés de la organización. Capacidad para compartir conocimientos, soluciones y resultados probados Capacidad para demostrar autocontrol en momentos de presión y realizar acciones de manera auto – dirigida sin necesidad de supervisión Capacidad para implementar sistemas de gestión sosteniéndolos y mejorándolos Capacidad para convertir la visión de la organización en una visión compartida con su equipo de trabajo Facilidad de expresión verbal y escrita Promoción de la comunicación interpersonal y grupal. Negociación y manejo de conflictos Manejo de reuniones de trabajo Capacidad de análisis de problemas, situaciones y síntesis de resultados.	5 años o más	

Elaborar el presupuesto anual, plan de acción y otros informes propios de Dirección.	Capacidad para valorar y aceptar las sugerencia y recomendaciones de su colaboradores
Coordinar el programa de incentivos y méritos para la persona.	Actitudes: Autodesarrollo personal Orientación hacia los fines y el resultado.
Revisar e implementar el plan de satisfacción del docente.	Liderazgo de grupos Construcción de redes de influencia y contactos
Verificar constantemente si la estructura organizativa de la universidad, cuenta con el personal adecuado para cumplir con la exigencia actual y futura del entorno.	Enfoque hacia el servicio de los clientes Proactividad para actuar con iniciativa y anticipación Criterio para priorizar entre lo urgente y lo importante Mentalidad visionaria de logro
Revisar planillas de salarios del personal ejecutivos, administrativos y docentes horas de clases.	Prevención de desacuerdos y conflictos Disposición para aceptar la responsabilidad por las acciones que realiza y por los resultados que produce.
Participar en reuniones de trabajo del Directorio ejecutivo, Decanos de Facultad y Comités Ad-Hoc, cuando su jefe inmediato así lo requiera.	Predisposición a trabajar en equipo Apoyo a la comunicación positiva en el trabajo y disposición a escuchar y a responder de manera constructiva los puntos de vista de otros colegas.
Contribuir a mejorar la capacidad institucional, propiciando el cambio en el comportamiento y desarrollo del personal.	Orientación a la calidad y la mejora continúa del trabajo. Consciente de la necesidad de tratar con equidad y justicia, a todos por igual
Dirigir trabajos, supervisar su correcta realización favorecer el buen desarrollo, desempeño y supervisión del personal bajo su responsabilidad y se asegura del cumplimiento oportuno de los objetivos y metas de la unidad.	Adaptable y flexible ante cambios y situación emergentes Actitud creativa, original, conceptual e ingeniosa.
Asistir a reuniones de consejo, comisiones, comités y demás cuerpos colegiados en el que tenga participación, presentados a los mismos propuestas y /o alternativas de mejoramiento de cara a los procesos planeación estratégica y acreditación.	Actitud positiva para mejorar el ánimo de los integrantes de su equipo. Orientado hacia el cumplimiento de la visión de la organización y del área que dirige.
Realizar otras actividades afines y complementarias que en relación a su cargo le asigne su jefe inmediato.	

Gerente de desarrollo organizacional y recursos humanos	Lic. en Psicología, deseable Maestría o post-grado en Psicología Laboral.	Descripción genérica Se reporta a la DIRECCION EJECUTIVA y es responsable de la planificación, organización, gestión y control de la unidad de Desarrollo Organizacional. También es responsable directo del mantenimiento de una favorable cultura organizacional, de la implementación de la cultura de valores y de la Administración de Recursos Humanos. Descripción específica Actividades permanentes: Desarrollar e implementar la Cultura Organizacional. Implantación y desarrollo de la Cultura del Cambio. Responsable por la atención y administración de conflictos Planificar, organizar, administrar, coordinar y controlar la unidad de Recursos Humanos: Proveer de recurso humano idóneo a la Fundación, a través del reclutamiento y selección de personal. Evaluar el desempeño del personal, coordinado con el personal de jefatura, a fin de aplicar las políticas de personal correspondientes. Verificar que se elaboren los contratos de trabajo del personal. Administrar el registro de personal, incluyendo los expedientes, el control de acciones y el control de asistencia. Revisar las planillas de pago de salarios del personal y de cotizaciones al ISSS y a las Administradoras de Fondos Previsionales. Creación, actualización y comunicación a todas las unidades de la empresa de las	Formación Conocimiento de Leyes Laborales, del ISSS, y de las AFP's. Conocimiento de la administración de pruebas psicométricas. Conocimientos de la administración de sueldos y beneficios. Conocimientos sobre la aplicación e interpretación de Estudios de Clima y Moral laboral, Análisis y Valuación de Puestos, Elaboración y actualización de Escalas Salariales. Conocimientos sobre Seguridad e Higiene Ocupacional. Conocimiento sobre elaboración, implementación y evolución de planes de capacitación y desarrollo de Carrera. Manejo de la Comunicación Organizacional. Conocimiento sobre la teoría del Desarrollo Organizacional. Conocimiento sobre presupuestos y análisis financiero. Manejo de Microsoft Office Habilidades Liderazgo Capacidad de análisis y síntesis. Trabajo en equipo Administración del tiempo. Pensamiento estratégico Habilidad de Organización Adaptación al cambio Análisis y toma de decisiones. Empowerment (Delegación) Auto-control y dominio propio. Habilidad de negociación y manejo de conflictos. Con carisma y sensibilidad social (Empatía) Alto sentido de responsabilidad y confidencialidad. Especificaciones Responsabilidades/autoridad: De los resultados de la Gerencia administrada. De las decisiones tomadas, Presentación oportuna de informes a Jefe Inmediato y Junta Directiva. Del uso de información confidencial, Mantener procesos actualizados, Relaciones con funcionarios y empleados Administración directa de 2 empleados e indirecta de 147 empleados.	5 años o más.
---	---	---	--	---------------

políticas y procedimientos del área de Recursos Humanos. Actualización y comunicación organizacional del Reglamento Interno de Trabajo. Crear y mantener actualizado el Manual de Descripción de Puestos de toda la Fundación Realizar anualmente el estudio de clima laboral. Monitorear el clima organizacional de la institución e implementar programas que propicien la integración del personal. Realizar semestralmente y según necesidad estudios de moral laboral. Responsable del programa de Calidad de Vida de los empleados. (Recreación – Actividades Deportivas– Motivación de los empleados, celebración de Cumpleaños, etc.), acorde a las limitantes de la institución. Establecer mecanismos para la divulgación de disposiciones administrativas, informativas y disciplinarias, de importancia para la operatividad institucional. Elaborar y ejecutar el plan de capacitación del personal. Firmar las constancias solicitadas por el personal y que son elaboradas en el área contable. Firmas las incapacidades del ISSS del personal. Administrar (Elaborar y actualizar) la escala salarial del personal. (acorde a las limitantes de la institución) Administración de los beneficios que se brindan a los empleados. Preparar informes relacionados al área de registro y control del	Firmar los contratos de trabajo, las incapacidades, las constancias otorgadas a los empleados, los documentos ante el Insaforp (por capacitaciones), y todo lo relativo a la administración de personal. Autoridad para firmar vales de caja chica hasta por \$_____. Responsable de la adjudicación de sueldos (al personal de nuevo ingreso) y de la equidad interna en base a la escala salarial vigente. Del buen uso del equipo y recursos asignados para el desempeño de su trabajo Por el manejo apropiado de las Relaciones Públicas. Del manejo ético en las relaciones con proveedores, clientes y público en general.
--	--

personal, para una óptima y oportuna toma de decisiones.

Elaborar, divulgar y poner en prácticas instructivas, políticas y procedimientos relativos a la administración de personal.

Planificar, coordinar y realizar las celebraciones del personal.
Responsable de la administración presupuestaria de la unidad.

Desarrollar funciones de coaching a las diversas jefaturas.

Desarrollar la integración gerencial.

Supervisar directamente las actividades del personal a cargo, así como velar por el desarrollo de los mismos.

Responsable por diseñar y estructurar los planes de trabajo del personal bajo su responsabilidad directa.

Dar cumplimiento a las políticas y procedimientos internos.

Elaborar, comunicar y promover la participación en las actividades de prácticas de valores organizacionales.

Promover la práctica de buenas costumbres entre su personal.
Responsable por la normativa inherente a la seguridad ocupacional del personal
Otras actividades que demande su Jefe Inmediato.

Actividades ocasionales:
Realizar visitas de trabajo a otras instituciones.
Visitar el Hogar 2 veces por semana, para supervisar lo relativo al personal.

Brindar servicio social en el hogar.
Representar a la Institución en actos u eventos para lo cual sea designado.

		Realizar presentaciones de planes de trabajo y resultados a Director Ejecutivo y/o Junta Directiva. En caso necesario realizar visitas a empleados enfermos o en otras situaciones. Participar activamente en los eventos que desarrolle la Fundación.		
Gerente Recursos Humanos	Graduado o egresado en carreras afines a la administración del RRHH.	Experiencia en el procesamiento y pago de planillas de salarios, ISSS y AFP's arriba de 900 empleados. Experiencia en procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso e inducción del personal para empresa de Seguridad Privada. Conocimiento y aplicación de las prestaciones de Ley, el Código de Trabajo, La Ley de Servicios Privados de Seguridad. Experiencia en dar atención y solución a los problemas del recurso humano. Evaluar y mejorar las áreas de RRHH en los procesos de reclutamiento, selección, ingreso e inducción del personal; y en la elaboración, procesamiento y pago de planillas.	Con visión de crear desarrollo y mejoras en el RRHH. Empático De fácil expresión Excelente redacción de informes y reportes. Experiencia en el manejo de bases de datos y 100% Excel Acostumbrado a trabajar por resultados y bajo presión.	3 años
Gerente Recursos Humanos	Lic. en Psicología Administración de empresas Ing. Industrial o carrera afín Maestría en Administración en Recursos Humanos Administración de Empresas		Conocimientos en: Docencia universitaria Métodos científicos Procedimientos académicos, normas y reglamentos académicos Ley General de Educación Superior y su Reglamento Manejo de equipo multimedia y conocimiento para la elaboración de material didáctico Dominio del idioma inglés a nivel Intermedio o avanzado	2 años

Docencia
Universitaria
o afín

Anexo.4 Tabla funciones y competencias que exige el mercado laboral para contratar a psicólogos como coordinadores en el área Recursos Humanos.

Puesto	Nivel educativo requerido	N° Plazas 23	N° Ofertas 19	Funciones	Competencias	Experiencia 3 años
Analista de Reclutamiento y Selección	Lic. en Psicología				Conocimiento de pruebas psicométricas Elaboración de informes Ingles intermedio-avanzado	
Coordinador de Reclutamiento y Selección	Lic. en Psicología Postgrado o maestría en psicología laboral o recursos humanos				Conocimientos especializados: Gestión de recursos humanos por competencias (análisis e identificación de competencias profesionales, proceso de normalización de competencias, integración de los sistemas de gestión de recursos humanos por competencias, análisis y descripción de puestos por competencias, evaluación del desempeño por competencias, procesos de selección por competencias) Psicometría Perfiles psicométricos requeridos por el mercado laboral	

Coordinadora de Relaciones Laborales	Graduada de Lic. en Administración de Empresas Psicología o Ingeniería Industrial	Andragogía Office avanzado Programación de macros con VBA Estadística básica Legislación laboral vigente Competencias personales y de gestión: Habilidad para comunicar ideas complejas de forma práctica Capacidad de análisis y síntesis Capacidad de persuasión y negociación a nivel gerencial Capacidad para organizar procesos de trabajo Habilidad para trabajar con base en resultados Capacidad para escuchar y para enseñar Liderazgo Capacidad para detectar, abordar y resolver problemas Competencias técnicas: Adaptación de test psicométricos a la realidad del país Aplicación y calificación de test psicométricos Elaboración de informes Diseño de herramientas de apoyo a la gestión de reclutamiento y selección Abordaje, manejo y resolución de conflictos (indispensable), Administración de iniciativas para mantener un buen clima organizacional (indispensable) Administración de prestaciones y beneficios (indispensable) Ejecución y administración de programas de capacitación (deseable) Administración de nóminas (deseable) Inglés Intermedio (deseable) Dominio Avanzado de Excel (indispensable) Características personales: Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios Acostumbrada a coordinar actividades de trabajo a nivel de alta dirección, gerencial, mandos medios y a nivel operativo Excelentes habilidades de comunicación (verbal y escrita)
---	--	--

			Capacidad para proponer y ejecutar proyectos Altamente creativa, analítica y propositiva	
Técnico de Prestación de Servicios de Salud III	Licenciatura en Psicología Postgrado en Salud Pública (deseable) Postgrado relacionado al puesto de Trabajo (deseable)	Funciones Básicas Brindar atención psicológica al personal referido o que lo solicite, a fin de fortalecer su salud mental. Identificar fuentes de reclutamiento de recursos humanos, estableciendo coordinaciones con universidades, institutos tecnológicos y otras empresas, para captar candidatos idóneos. Participar en el proceso de reclutamiento y selección de personal para los diferentes puestos en concurso, utilizando baterías de pruebas psicológicas de idoneidad, actualizadas, según perfil requerido para cada puesto, a fin de garantizar la calidad de los procesos. Recibir currículum vitae de aspirantes a una plaza dentro del establecimiento, realizando entrevista inicial, para evaluar si el aspirante reúne los requisitos necesarios para optar a la plaza en concurso. Administrar y calificar pruebas psicológicas, integrando los resultados a fin de elaborar los perfiles psicológicos de los aspirantes, aplicando los procedimientos y lineamientos establecidos, para garantizar transparencia en los procesos. Realizar entrevistas de selección según procedimientos y lineamientos establecidos para garantizar la transparencia en las entrevistas. Desarrollar los programas de inducción para empleados nuevos, haciendo uso del Manual de Bienvenida, a fin de facilitar su pronta adaptación a la Institución.	Ley de la Corte de Cuentas de la República. Ley de Ética Gubernamental. Ley de Servicio Civil. Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos. Normas Técnicas de Control Interno de la Corte de Cuentas de la República, y otras leyes que rigen la administración pública. Políticas institucionales, normas, reglamentos manuales, procedimientos y lineamientos del MINSAL. Dominio del idioma ingles Conocimientos Específicos: Conocimiento y manejo de diferentes patologías psicológicas. Conocimientos generales de métodos de planificación familiar. Trabajo en equipo multidisciplinario. Diferentes leyes de protección para menores. Manejo de problemas de violencia intrafamiliar. Psicoterapias individuales y grupales. CIE 10. Habilidades informáticas. Pruebas psicológicas. Conocimiento y manejo de patologías médicas. Perfil de Competencias Conductuales: Compromiso con el Servicio Público Pensamiento Analítico Orientación a Resultados Orientación al Ciudadano Impacto e Influencia Gestión de Equipo Trabajo en Equipo Búsqueda de Información Preocupación por el Orden y la Calidad	De 2 a 4 años

		Organizar y actualizar periódicamente el banco de datos de curriculum vitae y banco de elegibles, según procedimientos y lineamientos establecidos, para agilizar los procesos de reclutamiento y selección. Realizar otras funciones de su competencia que le sean delegadas por la jefatura inmediata.		
Analista de Selección	Lic. en Psicología	Entrevistas de selección por competencias Aplicación de Pruebas psicológicas y técnicas de acuerdo al puesto Elaboración de Informes Psicológicos Inducción de Personal Proceso de contratación de candidatos Administración de clima laboral Apoyo en actividades del área y de la empresa Atender las necesidades personales y laborales de los empleados de la empresa. Seguridad Industrial (SI)	Conocimiento amplio de leyes laborales Manejo de KPIS de Recursos Humanos Manejo del idioma Inglés	De 3-5 años
Encargado Reclutamiento o Capacitación y SI	Estudiante de Psicología (4to Año) o carrera completa en psicología o carreras afines	Persona encargada de dar apoyo en el área de Reclutamiento, Selección, capacitación y Seguridad Industrial dentro de la empresa Experiencia en procesos de contratación en empresas de alta rotación. Experiencia en los procesos de capacitación, tanto la parte logística, INSAFORP como también impartir cursos Relacionado con los decretos, capacitaciones e implementaciones de las normas de Seguridad Industrial Desenvolvimiento con grupos, alto grado de sociabilidad y servicio	Manejo de pruebas psicométricas	De 1-3 años
Encargada de Reclutamiento	Lic. en Psicología o	Reclutamiento y selección, Realización de entrevistas, procesos de inducción y procesos de capacitación.	Conocimiento y aplicación de pruebas psicológicas	3 años

o	Lic. Adm. de Empresas			
Instructor.	Lic. En Administración de Empresas Psicología Pedagogía Ingeniería o economía		Capacitación como Instructor de Productos Financieros Manejo de grupos y técnicas. Facilidad de Expresión Realización de DNC De Presencia agradable, proactiva, capaz de administrar recursos, propositiva. Conocimientos y Habilidades requeridas: Manejo y control de grupos. Estadísticos Manejo de excel, power point, word.	De 3-5 años
Encargado de Desarrollo Organizacional	Graduado de Lic. en Administración de Empresa Psicología organizacional o carreras afines.		Conocimientos: Capacitación: Desarrollo Organizacional Evaluación de desempeño Clima Laboral Esquemas motivacionales	5-10 años
Jefe de Reclutamiento y Selección	Graduado de Lic. en psicología o Administración de Empresas		Conocimiento en administración y calificación de pruebas psicométricas Manejo de office a nivel intermedio Proactivo Con iniciativa Ordenado Organizado Manejo de procesos de selección	2 años
Coordinadora de Reclutamiento y Selección Cojutepeque	Graduado de Psicología o Administración de Empresas	Funciones principales: Encargada de la formación del departamento de reclutamiento y selección de todo el personal Contrataciones, inducción del personal, coordinación de capacitaciones de acuerdo a detección de necesidades, apoyo a la gerencia en la creación de manuales y políticas, entre otras actividades.	Con conocimientos de procesos de reclutamiento, evaluaciones de personal por competencias Elaboración de manuales y políticas, capacitaciones, levantamiento de procesos. Responsable Con iniciativa Cumplimiento de metas Acostumbrada a trabajar bajo presión Disciplinada Con buenas relaciones interpersonales.	5 años
Analista de desarrollo Organizacional	Psicólogo graduado.	Diseño e implementación de procesos de Desarrollo	Manejo del idioma Inglés	2 años

al y Capacitaciones		Organizacional: Cultura Organizacional Proceso de Gestión del desempeño: evaluación de desempeño Elaborará DNC y plan de formación y capacitación acorde a las necesidades Ambiente y Clima Laboral: evaluación de clima laboral Compensación y Beneficios: tabulador salarial, nuevos beneficios, Uniformes. Comunicaciones: Enviar comunicaciones organizacionales de interés de todo el grupo de colaboradores		
Gestor de Reclutamiento y Selección	Graduado o Egresado de Licenciatura en Psicología		Proactivo Orientado al Servicio Excelentes relaciones interpersonales Experiencia mínima en pasantías en Recursos Humanos	1 año
Analista de Selección y Contratación	Egresada o Graduada de Licenciatura en Psicología		Orientada a resultados Cumplimiento de objetivos de la empresa Dinámica Innovadora Responsable	
Analista de Reclutamiento y Selección	Graduada en Psicología, Administración de Empresas o carreras afines.		Elaboración de índices de rotación de personal, así como en la construcción de perfiles de puesto. Conocimiento de Leyes Laborales. Conocimiento en procesos del área de Recursos Humanos. Habilidad para tratar con personal de Ventas, operativo, Jefaturas. Dominio del idioma inglés nivel avanzado (de preferencia). Dominio de Office. Habilidades: Enfoque de servicio al cliente interno Alto sentido de confidencialidad. Excelente presentación personal. Facilidad para el trabajo en equipo. Adaptación al cambio. Orientada a resultados	
Analista de Recursos Humanos	Graduado de Lic. en Psicología.		Manejo de Paquetes de Microsoft Office. Manejo y aplicación de pruebas psicológicas. Conocimiento de proceso de	2 años

			reclutamiento y todas sus fases. Conocimiento de Leyes Labores. Experiencia en el manejo de personal (De preferencia). Conocimientos de evaluación de clima laboral. Acostumbrad@ al trabajo bajo el cumplimiento de procesos. Trabajo en equipo Disciplino Trabajo bajo el alcance de objetivos Proactivo Dinámico Liderazgo Solución de problemas Buena Presentación.	
Coordinador de Capacitación	Profesional graduado de Administración de Empresas Ingeniería Industrial Psicología		Conocimientos de elaboración de DNC, trámites con Insaforp, presupuestos de Capacitación, logística y administración de eventos. Habilidad para hablar en público y conocimiento de técnicas de formación de adultos. Manejo de equipo audiovisual. Excelentes relaciones interpersonales y manejo de grupos. Habilidad para negociar con diferentes niveles dentro de la organización	
Técnico de reclutamiento y selección	Estudiante universitario a nivel de cuarto año de Lic. en psicología		Proactivo Dinámico Entusiasta	
Coordinador	Graduado de Psicología.		Con conocimientos de procesos de reclutamiento, aplicación e interpretación de pruebas psicológicas. Responsable Con iniciativa Cumplimiento de metas Acostumbrada a trabajar bajo presión Disciplinado Con buenas relaciones interpersonales Con actitud de servicio	5 años
Analista de Selección	Graduado de Psicología.	Entrevistas de selección por competencias Aplicación de Pruebas psicológicas y técnicas de acuerdo al puesto Inducción de Personal	Manejo de KPIS de Recursos Humanos Elaboración de Informes Psicológicos Conocimiento amplio de leyes laborales	3-5 años

		Proceso de contratación de candidatos		
		Administración de clima laboral Apoyo en actividades del área y de la empresa		
		Atender las necesidades personales y laborales de los empleados de la empresa.		
Generalista de Recursos Humanos	Graduado(a) o egresado(a) Licenciado(a) en Administración, Psicología, Ing. Industrial o carreras relacionadas con procesos y gestión de personas.	Acompañar y asesorar a los líderes y colaboradores de las áreas/zonas asignadas como clientes internos en la comprensión, uso y adecuada gestión de los procesos y políticas del ciclo de vida del empleado, así mismo impulsar las acciones de Desarrollo Organizacional y Gestión de Talento que sean necesarias para generar un adecuado clima laboral y un óptimo nivel de desempeño entre los colaboradores de las áreas asignadas. Adicionalmente esta posición proveerá los servicios de atracción de talento humano de calidad a fin de contribuir al logro de los objetivos de la Organización.	Manejo y visión holística de la atracción, desarrollo y retención del talento. Visión estratégica de procesos de RRHH adaptada a las necesidades del negocio. Conocimiento de la aplicación de la Legislación laboral del país. Administración e Interpretación de Pruebas Psicológicas. Estrategias de atracción de talento de todo nivel (Operativo, gerencial y ejecutivo) Planificación y Gestión de proyectos e iniciativas de RRHH Manejo de programas de computación: Office, Internet y otros. Inglés Avanzado (Indispensable) Competencias y valores: Capacidad de influencia gerencial Orientado a relaciones de colaboración y asocio. Manejo de conflictos. Alto nivel de relacionamiento, empatía y servicio al cliente Orientado a la eficiencia y la mejora continua. Preferentemente orientado al desarrollo y bienestar de la niñez.	De 1-3 años

Anexo.5. Tabla. Funciones y competencias que exige el mercado laboral para contratar a profesionales de la psicología como asistentes/colaborador en el área Recursos Humanos.

Puesto	Nivel educativo requerido	N° Plazas 21	N° Ofertas 12	Funciones	Competencias	Experiencia
Asistente	Graduado o Egresado de Licenciatura en Psicología				Proactivo Orientado al Servicio Excelentes relaciones interpersonales Experiencia mínima en pasantías en Recursos Humanos Conocimiento del proceso de Reclutamiento, selección y contratación de personal	1 año
Asistente de RRHH	Profesional Universitario (psicología, Administración)	Responsable de convocar y evaluar los posibles candidatos de acuerdo a requisiciones de los clientes, asegurándose de que cumplan con el perfil solicitado.		Realizar informes psicológicos de los candidatos evaluados y de su envío a nuestros clientes. Mantener controles estadísticos de candidatos evaluados registrando la efectividad del proceso de selección. Mantener actualizadas las bases de datos de perfiles evaluados para enviar a nuestros clientes cuando sean requeridos.		3 años
Asistente	Universidad. Entre 3er y último año de Lic. Administración de Empresas Lic. En Psicología o carreras afines	Selección y reclutamiento de personal, contratación, seguimiento de personal, aplicar descuentos, pagos reportes y otra documentación necesaria		Facilidad de expresión. Extrovertido. Dinámico. Organizado. Responsable. Capacidad de aprendizaje Disposición a Trabajar.		Pasantía u horas sociales
Asistente de RRHH	Lic. En Psicología	Entrevistar a candidatos a todos los niveles.		Capacidad de análisis Responsables		3 años

		Aplicación de pruebas psicológicas.		
		Elaboración de reportes psicológicos Verificación de referencias laborales y personales. Apoyo a la Gerencia de RRHH		
Asistente	Graduada de Psicología	Reclutamiento y selección	Dominio en aplicación de pruebas de selección y pre empleo Elaboración y actualización de perfiles de puesto Elaboración de índices de rotación Conocimiento de Leyes Laborales Gestión y elaboración de entrevistas Habilidad para el trato con el personal Manejo del idioma ingles	2 años
Asistente de Recursos Humanos	Graduado o estudiante de Licenciatura en Psicología		Manejo de Entrevistas Elaboración de expedientes de personal Agenda poligráfica Evaluaciones psicotécnicas Organización ferias de empleo Experiencia en reclutamientos Experiencia en reportes de indicadores	1-3 años
Asistente de Recursos Humanos Reclutador	Graduado o estudiante de Licenciatura en Psicología		Experiencia comprobable en aplicaciones de pruebas psicológicas y elaboración de informes Responsable Honesto Dinámico	1 año
Asistente	Egresado de Psicología	Reclutamiento masivo de personal	Manejo de entrevistas de trabajo Administración de pruebas psicológicas	Menos de 1 año
Asistente de Reclutamiento y selección	Estudiante Universitario (4to Año) de Psicología	Realización de entrevistas a diferentes puestos de trabajo. Verificación de referencias laborales. Aplicación de pruebas psicológicas a todos los puestos de trabajo. Elaboración de reportes psicológicos.		1-3 años
		Realizará trabajo administrativo o de promotor, colaborando con las	Motivado Entusiasta	Pasantía

Asistente de Recursos Humanos	2 ó 3 años de estudio en Psicología Mercadeo Administración o carreras afines.	necesidades del Centro de Reclutamiento dentro de la organización	Dominio del idioma inglés deseable	
Asistente de Recursos Humanos	Estudiante Universitario (4to Año)	Recibir y gestionar documentos de empleados (incapacidades, vacaciones, reclutamientos, contratos, salidas y liquidaciones) Entregar los certificados y comprobantes de pago.	Proactivo Responsable Organizado Planificador Liderazgo Trabajo en Equipo. Manejar bases de datos.	Menos de 1 año
	Adm. de Empresas			
	Abogacía	Archivar la información de los perfiles de cada empleado donde sea aplicable		
	Sicología	Tramitar firmas de contratos y demás requerimientos legales Reportar incidencias a instituciones gubernamentales		
Asistente de Recursos Humanos	Lic. en psicología.		Conocimientos: Paquete utilitario office avanzado Aplicación de pruebas psicológicas Manejo de base de datos. Persona con liderazgo Enfoque a resultados Trabajo en equipo Alto sentido de servicio al cliente Acostumbrado a trabajar bajo presión Alta habilidad en análisis de pruebas psicométricas Experiencia en reclutamiento masivo.	De 2-3 años

Fuente: de elaboración propia a partir de la información recabada en algunas instituciones públicas y privadas y en Computrabajo y Tecoloco, de los últimos tres meses hasta el 30 de septiembre de dos mil quince, sobre perfiles y competencias para contratar a profesionales en el área de la psicología industrial u organizacional en las empresas

En la tabla se refleja los distintos puestos de trabajo (Gerentes, Coordinadores y Asistentes/Colaboradores), el número de plazas, ofertas, las funciones y competencias que exige el mercado laboral para contratar a profesionales de psicología en el área industrial, laboral u organizacional.

ANEXO.6 Tabla. Resumen de puestos, plazas vacantes, ofertas de trabajo y numero de perfiles.

Puesto	Plazas vacantes	Ofertas de trabajo	perfiles
Gerente	4	4	6
Coordinador	23	19	19
Asistente/colaborador	21	12	12
Total	48	35	37

Anexo.7. Tabla. Resumen de competencias demandadas por el mercado laboral para contratar a gerentes en el área de recursos humanos.

Gerentes	
Legislación laboral	2
Desarrollo de carreras, sucesión y retiro, evaluación del desempeño, estudios del clima y cultura organizacional	2
Seguridad ambiental y salud ocupacional prevención de accidentes y enfermedades profesionales	2
Conocimientos y destrezas para manejar programas de office: Word, Excel, power point, aso como manejo de internet, intranet, entre otros.	3
Capacidad para demostrar autocontrol en momentos de presión y realizar acciones de manera auto-dirigida sin necesidad de supervisión	2
Facilidad de expresión verbal y escrita	2
Negociación y manejo de conflictos	2
Capacidad de análisis de problemas situaciones y síntesis de resultados	2
Autodesarrollo personal	2
Liderazgo de grupos	2

Disposición para aceptar la responsabilidad por las acciones que realiza y por los resultados que produce.	2
Predisposición para trabajar en equipo	2
Consciente de la necesidad de tratar con equidad y justicia, a todos por igual	2
Adaptable y flexible ante cambios y situaciones emergentes	2

Anexo.8 tabla resumen de competencias para contratar coordinadores en recursos humanos.

Coordinador	
Visión estratégica de procesos de RRHH adaptada a las necesidades del negocio	3
Conocimiento de la aplicación de la legislación laboral del país	7
Administración e interpretación de pruebas psicométricas	11
Estrategias de atracción de talento de todo nivel (operativo, gerencial y ejecutivo)	5
Planificación y gestión de proyectos e iniciativas de RRHH	2
Manejo de programas de computación: office, internet y otros.	7
Ingles avanzado	4
Competencias y valores:	2
Capacidad de influencia gerencial	3
Orientado a relaciones de colaboración y asocio	5
Manejo de conflictos	5
Alto nivel de relacionamiento, empatía y servicio al cliente	5
Orientado a la eficiencia y la mejora continua	4
Preferentemente orientado al desarrollo y bienestar de la niñez	2
Elaboración de informes	5
Administración de nominas	3

Anexo 9. Tabla resumen de competencias para contratar asistente en recursos humanos.

Asistente	
Orientado al servicio	2
Excelentes relaciones interpersonales	2
Conocimiento del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal	5
Organizado	2
Responsable	6
Disposición de trabajar	3
Pruebas psicométricas	6
Ingles	3
Manejo de office	3